



الرعاية الاجتماعية العمالية في التنظيمات الصناعية

(منطلقاتها النظرية وأسسها العملية)

Workers' Social Care In Industrial Organizations



الدكتور
عبـد العزيـز جاهمي
أستاذ خدمة اجتماعية
جامعة قالمة الجزائر

الرعاية الاجتماعية العمالية

في التنظيمات الصناعية

(منطلقاتها النظرية وأسسها العملية)

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(2015/12/6034)

331.2
جاهمي، عبدالعزيز الصادق
الرعاية الاجتماعية العمالية في التنظيمات الصناعية/ عبدالعزيز الصادق جاهمي.-
عمان:مركز الكتاب الاكاديمي، 2015
(328)ص.
ر.إ.: 2015/12/6034
الواصفات: /العمل والعمال//الرعاية الاجتماعية،//الصناعة
يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

الطبعة الأولى 2016

ISBN978-9957-35-173-1 (ردمك)



مـــركـــز الكتـــاب الأكـاديمـــي
عمّان-وسط البلد-مجمع الفحيص التجاري
ص . ب : 11732 عمّـــــان (1061) الأردن
تلفاكس: 96264619511+ موبايل: 962799048009+
الموقـــع الإلكتروني: www.abcpub.net
A.B.Center@hotmail.com / info@abcpub.net

الرعاية الاجتماعية العمالية

في التنظيمات الصناعية

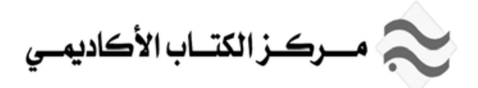
(منطلقاتها النظرية وأسسها العملية)

الدكتور

عبد العزيز جاهمي

أستاذ خدمة اجتماعية

جامعة قالمة الجزائر



الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

من تعهداني بالرعاية والعناية صغيرا وكبيرا ، الوالدين الكريمين وخاصة أمي

زوجتي وبنتاي ، اريج وسوسن

إخواني واخواتي

وكل من علمني فاحسن تعليمي

الكاتب

مقدمـة

إن تنـاول موضـوع الرعايـة الاجتماعيـة في التنظـيمات العماليـة المختلفـة يقـتضي بنـا بالضرورة العودة إلى الماضي السحيق من تاريخ البشرية ، وتحديدا إلى العصور التـي انعـدمت فيها علاقات العمل وأنظمته كانت في حدودها الدنيا أو الضيقة (الأسرة ، القبيلة ، العشيرة...)؛ وإلى الأزمنة اللاحقة التي ظهرت خلالها ، وتطورت من علاقات بسيطة إلى علاقات متدرجـة في التعقيد، تبعا لتطور الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات البشرية في حركيتها ، وديناميكية النشاط الشعبي عبر التاريخ.

وفي الواقع يصعب رسم حدود واضحة المعالم لهذا الميدان الحيوي من مجـالات الرعايـة الاجتماعيـة ؛ غـير أنـه يمكـن القـول أن العمـل الاجتماعـي وأنشـطته قـديم قـدم المجتمعـات الإنسانية ذاتهـا. ظهـرت الحاجـة إليـه كضرورة مـن ضرورات الحيـاة الاقتصـادية والاجتماعيـة والأمنية خاصة. وكانت هذه الأنشطة تتخـذ الشـكل التقليـدي (العطـف ، الـبر، الإحسـان...) ، وتقوم على نهج غير علمي، معتمدة في تقديم خدماتها للأفـراد والجماعـات والمجتمعـات عـلى الآراء الخاصة والانطباعـات الذاتيـة ، والخـبرات الشخصـية لأنـاس غـير متخصصـين (خـيرين ، مصلحين ، رجال دين ، أثرياء ، رجال أعمال...) . ثم تطورت نتيجة لتجارب الإنسان عبر السـنين والأحقاب التاريخية المتعاقبة التـي مـر بهـا . واتخـذت نتيجـة لـذلك صـورا وأشـكالا مختلفـة باختلاف العصور التي ظهرت فيها والمراحل التي مرت بها ، والمجتمعات التـي مارسـتها . إلا أن ظهورها بالمفهوم الحديث كنظام اجتماعي له مؤسساته وقواعده لم يظهر إلا مع بدايـة الثـورة الصناعية وما صاحبها من مشكلات وما تلاها من تغـير و تعقـد في أسـاليب الحيـاة العصريـة ، وتطور في نظـم العمـل وأسـاليبه وأدواتـه ، وعجـز نظـم الرعايـة التقليديـة (الاسرة ، الجـيرة ، دورالعبادة ، جمعيات الاغاثة والاحسان...) عن مسايرة وتـدارك مشـكلاتها ، مـما حـتم ضرورة الأخذ بالمناهج والطرق والاساليب العلمية الحديثة في إيصـال برامجهـا و خـدماتها. وأصـبحت تؤدى أنشطتها وخدماتها بشكل مهاري ، وتستخدم الطرق العلمية الكفيلة بتحسـين العلاقـات

الاجتماعية بين الناس وتدعيمها، وتستندعلى القيم الإنسانية السامية ، و المثل العليا : وذلك بالاعتماد على أخصائيين لديهم الدافع والرغبة ، والمهارة والقدرة ، والتكوين والتدريب الكافيين لفهم السلوك الإنساني واستجلاء دوافعه ، وتنظيم التواصل بين الناس، واستثارتهم وتوجيههم نحو قيم مشتركة لخدمة أنفسهم بأنفسهم.

واتسعت مجالات الرعاية الاجتماعية وخدماتها لتشمل الحاجات الإنسانية المتعددة والمختلفة (الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية ، النفسية ، الصحية ، التعليمية ، الأمنية ، الروحية ، الترويحية). وتجلى ذلك خاصة مع تعاظم دور الدولة في المجتمعات الحديثة ، حيث اصبحت القوة المهيمنة والمسيطرة على جميع أوجه النشاط فيها، والمنسقة والموجهة لكافة ضروب الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع . وهو دور أصبحت تؤديه من خلال الهيئات والمؤسسات، والأجهزة المبتكرة في الوزارات والمصالح المرتبطة بها عبر الكيانات التنظيمية في الأقاليم والولايات والبلديات(مديريات ، مصالح، مكاتب... الخ) .

وعلى هذا الأساس أصبحت الدول والحكومات تضمن سياساتها التنموية الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، لارتباطهما الوثيق ببعضهما البعض . فهما متلازمان بحيث كل منهما يؤدي إلى الآخر، وما يؤثر في أحدهما يؤثر بالضرورة في الآخر[1]؛ وأن الاستقرار الاقتصادي لا يتحقق إلا بالاستقرار الاجتماعي الذي ينبذ السلبية الاجتماعية، وإغفال مشاعر الناس ومصالحهم وحقوقهم المادية والمعنوية . والتنمية الشاملة لا معنى لها إذا كانت تصب في مجتمع يسوده الاستغلال والقهر والظلم الاجتماعي على حد تعبير (أحمد محمد خليفة) ؛ وأن استثمار الثورة البشرية ليست عملية اختيارية أو ثانوية ، أو عملا عشوائيا ؛ بل عملا مؤسسيا يستلزم سياسات يتضمن خططا مرسومة لتزويد المجتمع بالخدمات الاجتماعية المؤدية إلى إطلاق طاقات الناس بتوفير فرص التعليم ، والثقافة ، والصحة ، والمسكن والرعاية عند الحاجة . وهي

1 ــ محمود حسن : مقدمة الخدمة الاجتماعية ، منشورات ذات السلاسل الكويت،ط2،1986، ص:559

الخدمات الهادفة لاستثمار الخامة الإنسانية لكي تتحول إلى طاقة أكثر نفعا للمجتمع [1]، لأن ارتفاع مستوى الخدمات يؤثر تأثيرا واضحا في برامج التنمية الاقتصادية ، ويؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية للفرد .[2]

لذلك أصبحت التنمية الشاملة للمجتمعات ، تسعى إلى أهداف مرحلية تتمثل في مضاعفة الدخل القومي ، ورفع معدلات الدخول الفردية ؛ وعلى أهداف بعيدة تتمثل في الارتفاع بمستوى المعيشة ، والتوسع في الخدمات الاجتماعية ، وتحقيق أقصى قدر من الوئام الاجتماعي. وذلك عن طريق رسم سياسات الإنماء الاجتماعي التي تستند على أساس من الاستخدام المثمر والمفيد لطاقات الناس ، والعمل الاجتماعي المبني على التخطيط والتنفيذ بما يحقق للناس احتياجاتهم ويحل مشكلاتهم . ومن هذا المنطلق لم يعد العمل الاجتماعي محصورا ضمن إطار المفهوم التقليدي الذي يتوقف عند مجرد الرعاية التقليدية البسيطة والخدمات المؤقتة أو الظرفية ؛ وإنما أصبح عملا يرتكز على توفير الإمكانيات والوسائل التي تكفل انطلاق الطاقات إلى أقصى قدر ممكن ، في ظل رؤية واضحة للأهداف المرسومة.

وبالتالي أخذت الرعاية الاجتماعية مكانتها اللائقة في الكثير من المجتمعات خاصة المتقدمة منها . ومازالت البحوث والدراسات الانسانية الاجتماعية تعمل على إثبات أهميتها ، وتعميم فائدتها عن طريق إثراء أطرها النظرية ومفاهيمها ، وتوسع دائرة استخداماتها بتطوير مناهجها وطرقها، وإعداد الأخصائيين الاجتماعيين في تصميم برامجها ، وتقديم خدماتها ، وتحويل أنشطتها من مجرد أنشطة محدودة الهدف والغرض إلى هندسة اجتماعية شاملة ، تأخذ بعين الاعتبار جميع مجالات وميادين النشاط ،الاقتصادية منهاوالاجتماعية والثقافية، وتشكيلاتها التنظيمية على اختلاف مستوياتها التنظيمية ومضامينها العملية؛ وتتداخل مع المهن الاجتماعية الأخرى (الصحية، التعليمية ،

1ـ أحمد محمد خليفة:في المسألة الاجتماعية، دار المعارف، مصر، ص:95،96

2 ـ على الكاشف:التنمية الاجتماعية(المفاهيم والقضايا)،عالم الكتب، القاهرة،1985، ص:27

الترويحية...) في كفالة حق الإنسان في برامج وخدمات اجتماعية تلبي احتياجاته وتحل مشكلاته ، وترتقي بمستواه ليكون عنصرا فاعلا في المجتمع.

إن الإنسان في كل التنظيمات الاجتماعية (أسرة ، مدرسة ، مصنع...)هو المحور الأساسي الذي تدور حوله كل الخدمات ، وتكرس له الجهود والقوى والوسائل للنهوض بمستوى حياته. والعمال هم عصب الحياة ، وعلى سواعدهم تقوم صرح التنظيمات على اختلاف أنواعها ؛ ومشاكلهم من أعقد وأدق المشكلات التي تصادف الدول والحكومات التي تسعى جادة جاهدة من أجل إيجاد الحلول المناسبة لها ؛ لما لذلك من خطورة وأثر في تطور المجتمعات وتقدمها وانتعاشها ؛ حتى أن صندوق النقد الدولي وبعد الكوارث التي حلت بالبلدان التي غرقت في المديونية ، وأقدمت على إعادة جدولة ديونها بشروط مجحفة أصبح يوصي في برامجه لإعادة الهيكلة بإعطاء أهمية للجانب الاجتماعي ، وكلف لذلك خبراء ومختصين في هذا المجال.[1] كما أصبح البنك الدولي هو الآخر يساهم في الكثير من المشاريع الاجتماعية في دول العالم الفقير ؛ حيث يقوم في الجزائر مثلا عن طريق وكالة التنمية الاجتماعية بتمويل عدة برامج اجتماعية لفائدة الطبقات الفقيرة والهشة في المجتمع ، التي يشكل العمال فيها النسبة الاكبر(خلايا التقارب الاجتماعي ، الشبكة الاجتماعية ، بعض المراكز الاجتماعية...).

ولئن كان الاقتصاديون يعدون التصنيع نشاطا هادفا ينحصر فيما يعرف بالإنتاج الصناعي ، وعملية تتسع بها القدرة الصناعية وتمتد ؛ وتزداد بها إنتاجية الفرد . فإن الاجتماعيين يرون أنه عملية اجتماعية شاملة تحدث تغييرا دائبا في أحوال الناس التي تتبلور في شكل نظم وأنماط سلوك وقيم اجتماعية ، تشكل إطارا ثقافيا لتربية الفرد التربية الاجتماعية اللائقة. [2]

1 - الاتحاد العام للعمال الجزائريين:اللوائح المصادق عليها في المؤتمر التاسع للاتحاد، مطبعة الثورة والعمل ،الجزائر،1994، ص:118

2 - حسن الساعاتي :علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف ،مصر، ص:268

وعليه اتجهت المجتمعات الحديثة على اختلاف مشاربها الإيديولوجية وأنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية بمنشآتها الاقتصادية من مجرد مؤسسات للإنتاج والتوزيع والتبادل ، إلى مؤسسات اجتماعية ذات وظيفة خدماتية ، تساهم في تنمية وتخفيف العبء على موارد المجتمع العامة، وتساهم في ربط العامل بمؤسسته واستقراره فيها.

لذلك ألزمت الدول عن طريق منظوماتها التشريعية والقانونية هذه المؤسسات، بكفالة بعض الخدمات خاصة المرتبطة بظروف العمل ؛ و التي لها علاقة مباشرة بالسلامة الصحية والمهنية للعامل مثل : خدمات الأمن والسلامة المهنية ، التأمين والضمان الاجتماعي ، وما ارتبط منها باستقرار علاقات العمل وأساليب القيادة وإدارة الموارد البشرية (خدمات الإشراف الاجتماعي) ؛ وخصصت لضمان كفالتها أجهزة خاصة للمراقبة والتفتيش(لجان الوقاية على مستوى مديريات الصحة ، ونظيرتها على مستوى ادارات الضمان الاجتماعي، مفتشية العمل...الخ) . وازدادت أهميتها في سياقها التاريخي بما تحمله من مقومات ومضامين فاعلة ، فأوليت عناية خاصة ؛ حيث رصدت لها الأموال والإمكانيات وأعدت لها الخبراء والمختصين في حسن إيصال برامجها وخدماتها ، ووسعت دائرة أنشطتها لتشمل حتى الخدمات التي لم تقرها التشريعات ؛ والتي تلعب دورا في تدعيم أنشطة التنظيمات واستقرارها مثل : خدمات الغذاء ، السكن ، النقل ، وتنظيم أوقات الفراغ بأنشطة ترفيهية . بالإضافة إلى تنمية الوعي الجماعي بتشجيع الأنشطة التعاونية مثل : خدمات المساعدة المتبادلة ، التعاونيات الاستهلاكية. وهي الخدمات التي تساهم بفعالية في تطوير النظم الحياتية للعامل وأسرته بما يتماشى مع الصور المتجددة لعلاقة العامل بمؤسسته، وهي أمور جوهرية في سير التنظيمات الحديثة حاضرا ومستقبلا ؛ لأن التنظيمات توجد وتبقى لان الأفراد يحتاجون إليها لتحقيق أهدافهم . وتتحدد درجة كفاءة وفاعلية أي منظمة في مدى قدرتها على مساعدة أعضائها في تحقيق هذه الأهداف .

وتقوم الخدمات الاجتماعية العمالية على برامج علمية وعملية ، أساسها استقصاء المشكلات التنظيمية ، وتخطيط احتياجات العمال لتمكينهم من التوافق السليم مع بيئاتهم الاجتماعية والمهنية ، توافقا يهيء لهم الراحة البدنية والنفسية ، التي تساهم معية بعض العوامل الوسيطية الأخرى في تحقيق الاندماج والتوافق المهنيين ، واستقرار علاقات العمل . وبالتالي تحقيق الأداء الوظيفي الفعال ؛ حيث اثبتت عديد البحوث والدراسات أن سر نجاح التنظيمات الاقتصادية العملاقة يعود أساسا إلى إدراكها لطبيعة علاقتها بعمالها ، وحسن آدائها لوظيفتها الاجتماعية اتجاههم .

وتتمثل الرعاية الاجتماعية العمالية في تلك الأنشطة والبرامج والخدمات المنظمة التي يقوم عليها أخصائيون في المهنة (أخصائيون اجتماعيون ، مرشدون اجتماعيون، مساعدون اجتماعيون...) تتوفر فيهم الكفاءة والمهارة ، والأهلية والتدريب الكافي لآداء هذه الوظيفة، التي تهتم بالعامل كإنسان وتأمين احتياجاته الاجتماعية والثقافية والترويحية . والعمل على حسن اختياره لمهنته وتكييفه فيها، وتوفير أسباب الحماية له، ومعاونته على مواجهة مشكلاته سواء تلك المتعلقة ببيئة العمل أو البيئة الأسرية والاجتماعية.

وهي الخدمات التي تمكن التنظيمات العمالية من أن تتحول من طاقة لإنتاج السلع والخدمات فقط ، إلى طاقة اجتماعية لخدمة العمال ومجتمعهم .

ولممارسة هذه الوظيفة المتكاملة تستفيد التنظيمات العمالية من الطاقة الكامنة في الأفراد ، وما تتوفر عليه من قوى بنائية(جماعات العمل ، نقابات ، جمعيات تعاونية...)، ومثيلتها الموجودة في البيئة الخارجية من مؤسسات الرعاية الاجتماعية المختلفة (مستشفيات، مطاعم ، ملاعب ، نوادي اجتماعية وثقافية، وسائل نقل ، جمعيات المجتمع المدني وهيئات المساعدة والإغاثة...) وهي الوسائط التي أوجدها المجتمع لمقابلة احتياجات مواطنيه . كما تستعين ببعض الخدمات الموجودة في تنظيمات أخرى(مصانع، مقاولات ، ...) مماثلة عن طريق التنسيق معها، وتحمل الأعباء المشتركة في ذلك.

وفي الوقت الذي تسعى فيه الدول جادة جاهدة من أجل الارتقاء بهذا الميدان، عن طريق إلزام مؤسساتها وتنظيماتها العمالية على اختلاف أنشطتها بضمان الخدمات الاجتماعية الملائمة للعمال ، وتشجيع أرباب العمل على تدعيمها ، ومساعدة العمال على الانخراط في هذا المسعى من أجل تأمين منظومة خدماتية فعالة ؛ مازال الواقع العربي عموما والجزائري خصوصا يقدم تصورا قاصرا ومحدودا لمفهوم الرعاية الاجتماعية ذاته ، ومايرتبط بها من أنشطة و خدمات ، حيث يكاد يحصرها في مجرد أنشطة تقليدية يمن بها على العمال المحتاجين دون فلسفة تحكمها أو قناعة تؤكدها ، أو استجابة لتوجه سياسي أو ايديولوجي عقيم. وهو ما انعكس سلبا على قطاعات واسعة من النشاط العمالي خاصة الصناعي منه ، حيث أهمل جانبي الرشد والكفاية والفعالية ، كمحاور أساسية تعتمد عليها التنظيمات الحديثة في تصميمها لبرامج الرعاية وخدماتها للعمال من أجل آداء أدوارها المتكاملة (الوقائية والعلاجية والإنشائية). ويمكن التسليم في هذا المجال بالوضعية التي كانت سائدة في عهد النظام الاشتراكي ، أين طغت الوظيفة الاجتماعية على الوظيفة الاقتصادية بكيفة انتهت بالكثير من المؤسسات الجزائرية إلى الشلل و الإفلاس والغلق ؛ بالرغم من البرامج الترقيعية لإعادة هيكلتها.

وفي ظل هذه الرؤى سنحاول تبيان هذا المجال النوعي من مجالات الرعاية (الرعاية الاجتماعية العمالية) ، وما يرتبط به من خدمات باعتماد خطة منهجية تتشكل من خمس فصول ؛ تضمن الفصل الاول منها مظاهر الرعاية الاجتماعية العمالية في المجتمعات القديمة (المشاعية ، العبودية ، الاقطاعية) ، وتناول الفصل الثاني مظاهرها في المجتمعات الحديثة وذلك إبان الثورة الصناعية وما بعدها والعوامل التي دفعت بحركيتها. وخصص الفصل الثالث للجانب المفهمي للدراسة حيث تعرضنا بشيء من الاسهاب الى المفاهيم الاساسية الموجهة لهذه الدراسة ، ممثلة خاصة في مفهومي الرعاية والخدمة الاجتماعيين وارتباطاتيهما، وكذا مفهوم التنظيمات ، ومضامين الرعاية الاجتماعية فيها. كما تعرضنا في الفصل الرابع إلى الرعاية الاجتماعية العمالية من منظوري الأديان السماوية (اليهودية المسيحية والاسلامية) ، والأنظمة الاقتصادية والاجتماعية

(الراسمالية ،الاشتراكية ، الاسلامية) ، وكذلك موقعها في المواثيق والاتفاقيات والتشريعات الدولية منها ، والاقليمية والوطنية في سياقها التاريخي.أما الفصل الاخير فتم التعرض فيه إلى أنواع الخدمات الاجتماعية الموجهة لعمال التنظيمات الصناعية ؛ واعتمدنا في ذلك على تصنيفنا الخاص لهذه الخدمات ، حيث حصرنا انواعها في :

أولا : الخدمات الاجتماعية المرتبطة بالتنظيم ممثلة في الخدمات المهنية (الاختيار والتوجيه ،التدريب، التأهيل) ، والخدمات الخدمات الصحية(خدمات الامن الصناعي والسلامة المهنية ،الخدمات الطبية)، وخدمات الاشراف الاجتماعي.

ثانيا:الخدمات الاجتماعية المدعمة للتنظيم ممثلة في خدمات الاسكان والتغذية ، والنقل وما ارتبط منها بتشغيل اوقات الفراغ.

ثالثا:الخدمات الاجتماعية التعاونية ممثلة في خدمات المساعدة الاجتماعية ، والتامين والضمان الاجتماعيين ، وخدمات التعاضديات الاستهلاكية.

الفصل الأول

مظاهر الرعاية الاجتماعيـة العمالية

في المجتمعـات القديمــة

- أولا:في المجتمعـات المشاعيــة
- ثانيا:في المجتمعـات العبوديــة
- ثالثا:في المجتمعات الإقطاعية

الفصل الأول

مظاهر الرعاية الاجتماعية في المجتمعات القديمة

المبحث الاول : في المجتمعات المشاعية

لقد تواتر لدى علماء الإنسان أنه مر في تطوره الحضاري بمراحل رئيسية تعد علامات في تاريخه ؛أولها انتقاله من مرحلة الجمع والالتقاط بمفرده إلى الانضواء في جماعات منظمة تمارس الصيد، ثم اتجاهه إلى الاستقرار في قرى صغيرة عندما استأنس الحيوان في العصر الحجري الحديث. [1] وفي هذا السياق، وجد الإنسان نفسه مدفوعا بغريزة حب البقاء إلى صنع أوان بدائية لطعامه وشرابه من الخشب أو الحجر أو الفخار. كما قام بإيجاد بعض مستلزمات الكساء والإيواء داخل الكهوف أو الفتحات التي يصنعها في جذوع الأشجار. واستلزمته حاجته إلى الحماية ضد وحوش الغابة أن يصنع القوس أو الرمح للصيد والدفاع عن النفس. [2]

إن استقراء تاريخ البشرية في هذا المجال ، يؤكد لنا وجود قوتين اجتماعيتين هيمنتا على تصرفات الإنسان، وظلتا عنصرين متكاملين يلازمان طبيعته، أولاهما غريزة حب التملك، وهي غريزة ذاتية فطرية في الإنسان تدفعه إلى الاستئثار بالحاجات الضرورية أو النافعة له. وثانيهما غريزة الإنسان الاجتماعية، التي تدفعه إلى الاستئناس بأفراد جنسه وإلى التواجد مع أقرانه للعيش معا. وقد جعلت هذه الغريزة من الإنسان كائنا اجتماعيا تواقا إلى العيش مع الجماعة، مرتبطا بها ارتباطا ذاتيا برغبته الجنسية وحاجته المعيشية. [3]

ولأن الإنسان كان عاجزا بمفرده أمام قوى الطبيعة وعالم البهائم المحيطة به، عن تأمين حياته اضطر الناس إلى العمل مجتمعين. فعمل الجماعة وحدة أتاح لهم تأمين

---

1 ـ أحمد محمد خليفة: في المسألة الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 1.

2 ـ محمد طلعة عيسى: الخدمة الاجتماعية كأداة للتنمية في مجالات التطبيق، مكتبة القاهرة الحديثة، ص: 403.

3 ـ منذر عبد الحسين الفضل: الوظيفة الاجتماعية للملكية الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، د.م.ج، الجزائر 1988، ص: 8، 9.

وسائل المعيشة، وصنع أدوات العمل. وكان نشاط العمل يوحد تلك الجماعات ويشد رابطتها ... فكانوا يتعاونون تعاونا بسيطا لآداء عمل واحد غير متخصص، وقد تميزت تلك العلاقات الإنتاجية البدائية في مرحلة نشوئها بالعمل جماعيا والحيازة المشتركة لوسائل الإنتاج، والتوزيع المتساوي لمنتجات العمل. وقد ساعد الكفاح الجماعي في سبيل الحياة، ونشاط العمل المشترك على بقاء الإنسان البدائي، ، وعلى تطوير أدوات العمل وتحسينها. و نشوء عادات العمل وسرعة اكتسابها.[1]

ويذهب كل من (صلاح مصطفى القوال وأحمد كمال أحمد) إلى أن الإنسان منذ أن عرف طريقة إلى التجمع اتجه إلى معاونة جماعاته بمختلف تشكيلاتها. وذلك حفظا لكيانه ،وتمكينا لصراعه مع الطبيعة بمختلف مخاطرها ومهما كانت أشكال وطبيعة تلك المعاونة، فإنها أدت من غير شك وظيفة اجتماعية حيوية بالنسبة للوجود الإنساني.[2] لأنه أسهم إسهاما إيجابيا في إحداث التجمعات البدائية ؛ حيث كان الشعور المشترك بالخوف والضعف نتيجة لضغوط الطبيعة وقساوتها يدعو الناس إلى التجمع في حشود كبيرة خوفا من بعض الظواهر الطبيعية كالعواصف والزلازل والكسوف والخسوف ومقاومة النيران والفياضانات. وكثيرا ما كانوا يندفعون لتأليف قوة مشتركة لطرد الحيوانات المتوحشة وحتى الهجمات العدوانية الإنسانية. [3]

وهو ما دعا(محمود حسن)إلى القول بأن النسق الرعائي أوالحمائي الذي كان سائدا في المجتمعات البدائية كان نسقا منطقيا يساير عمليا عديد الأخطار المحدقة بالإنسان آنذاك ؛ ولم تكن للتصرفات العاطفية كالصدقة والإحسان والأخوة الإنسانية دخلا في نسق الرعاية الاجتماعية البدائي.[4] وبالرغم من صحة ما ذهب إليه هؤلاء العلماء بشأن

---

1 ـ غانم حمدون: اقتصاد العمل، مجلة المرشد، لسان حال الاتحاد العام للعمال الجزائريين ،الجزائر، عدد: 9، الفصل الثالث، 1988، ص: 57.

2 ـ أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1963،1، ص: 12،13

3 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، مكتبة المعارف الحديثة، مصر، 1980، ص: 31.

4 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، منشورات ذات السلاسل الكويت، ط2، ص: 29

المبررات الأمنية التي أعطوها لنسق الرعاية الاجتماعية في تلك المرحلة المتقدمة من حياة الإنسان ، باعتباره حماية ذاتية للتجمعات أو المجموعات الإنسانية في محيط كان يسوده منطق الصراع والتنافس والعداء وشريعة الغاب. إلا أن هذه المحاولات أغفلت أو أهملت الدافع الخيري أو العاطفة الإنسانية في هذا المجال بغض النظر عن مدى مساهمتها ، لأنها فطرة الله التي فطر الإنسان عليها .

أما بالنسبة للنظام الاقتصادي البدائي ، فإن الكتاب اختلفوا في أصل الملكية ، حيث توزعت آراؤهم في رأيين متعارضين: فمنهم من تبنى المذهب الاشتراكي، أي أن الملكية في الأصل جماعية مشتركة .وأن المجتمعات البدائية لم تعرف أية صورة للملكية الفردية ... ومنهم من يذهب إلى نقيض ذلك خاصة إلى نقيض ذلك خاصة أنصار المذهب الفردي الذين رأوا أن الملكية في المجتمعات البدائية كانت فردية. لكن الأرجح أن الأرض كانت تحاز حيازة جماعية لكل عشيرة. وذلك منذ عصر الالتقاط وهو العصر الأول للإنسانية واستمر كذلك في عصر الصيد وفي عصر الزراعة البدائية وفي عصر الرعي ... فعرب الجاهلية مثلا كانت ملكيتهم جماعية للأرض. [1] لكن تطور وسائل الإنتاج أدى إلى خرق مبدأ التوزيع المتساوي الذي كان سائدا في المشاعات العشائرية. فقد نمت إنتاجية العمل بصورة متباينة بين الأفراد بحيث أصبح حصول المتفوقين على مقدار أكبر من المنتوجات عاملا مشجعا لهم على زيادة الإنتاج وتحسين أدوات العمل، ومع ارتقاء أدوات الإنتاج وتراكم الخبرة الإنتاجية، ارتفعت إنتاجية العمل إلى درجة أصبح فيها الفرد المتوسط قادرا على أن ينتج بشكل منتظم فائضا يمكن أن يستولي عليه الآخرون. وهو الأساس الموضوعي الذي أقيمت على أساسه الملكية الخاصة وانقسم بموجبه المجتمع البدائي على أساس طبقي[2]،و الذي بموجبه استبعدت العلاقات السابقة (التي سادت في كنف المجتمع المشاعي)، وحلت محلها أخرى على نحو مخالف ؛ حيث بدأ استغلال الإنسان للإنسان في كنف المجتمع العبودي الأول الذي عد العبد فيه مجردا من

1 ــ منذر عبد الحسين الفضل: الوظيفة الاجتماعية للملكية الخاصة، مرجع سابق، ص:10

2 ــ غانم حمدون: اقتصاد العمل، مرجع سابق، ص: 58

الشخصية الاعتبارية أو المعنوية والنظر إليه كشيء أو سلعة يتصرف فيها السيد المالك تصريفه بممتلكاته الخاصة في سوق العمل. يستخدمه مباشرة أو يؤجر خدماته، ولن يطعمه إلا عند جوعه؛ وبالقدر الضروري لاستغلال قواه الجسدية والعقلية ، حتى قيل أن طعامه يتناسب عكسيا مع كثرة أو ندرة العبيد.[1]

وكان التنظيم الاجتماعي للعمل يتم بشكل تعاوني بسيط لكن على نطاق أوسع من ذلك الذي ساد في المجتمع المشاعي . بالإضافة إلى التقسيم الاجتماعي للعمل الذي برز نتيجة تسخير الأرقاء للعمل البدني واحتكار الأسياد للعمل الذهني، وكانت العلاقات الإنتاجية تتسم ببساطة أدوات الإنتاج وبدائيتها وبطأ تطورها. ولقد استمر هذا النظام ردحا من الزمن ومس جميع المجتمعات وميز جميع الحضارات القديمة وبدرجات متفاوتة تبعا لخصوصية كل منها. وتميزت هذه المرحلة المتقدمة نسبيا بنمو وتشكل التجمعات البشرية بحيث تجاوزت الحدود الضيقة التي تربط الأفراد. وتطورت العلاقات من علاقات قرابية أولية إلى علاقات أكثر اتساعا. توجت بزيادة ونمو عدد أفراد القبائل. واحتلال الكهنة مراكز القيادة في حماية الضعفاء، والأرامل والأيتام والمرضى وأصبح الحماس الديني من أقوى الدوافع لتقديم البر والإحسان. ويمكن ملاحظة ذلك في كل الأديان القديمة، وفي الفلسفات الصينية والهندية والشرائع المصرية والآشورية والبابلية، وفي التقاليد اليونانية والرومانية. [2]

1 ــ جلال مصطفى القريشي: شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول: علاقات العمل الفردية، د.م.ج. الجزائر، 1984، ص: 13.

2 ــ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 32 - 31.

المبحث الثاني

في المجتمعات العبودية

لقد عرفت المجتمعات العبودية صورا ومظاهر للرعاية مختلفة باختلاف المجتمعات التي ظهرت فيها والجماعات التي مارستها .ففي مصر القديمة التي عاشت تحت الحكم المطلق للفراعنة ،يسندهم في ذلك المعتقد الساذج بأنهم سليل الآلهة ؛وبالتالي ليس لأحد الاعتراض أو التصدي لرغباتهم . ولأن سلطان الدين كان قويا على شعب مصر، احتل الكهنة ورجال الدين أيضا مكانة سامية بين التشكيلات الاجتماعية. لقد تأثرت حضارتهم بهذا النوع من التفكير الذي تجسد في معابدهم واهراماتهم ومراكبهم الشمسية وغير ذلك من المظاهر المادية التي تعبر في الوقت ذاته عن كثير من النواحي الروحية .

لقد كان فرعون هو الذي يملك أسباب الرزق باعتباره يمتلك غالبية الأراضي الزراعية . وكان بذلك يهب جنوده وموظفيه بعض الأراضي لاستغلالها دون انتقال ملكيتها ؛ويعطى جزء منها لرجال البلاط ووزراء الدولة وحكام الأقاليم ؛والجزء الآخر يستولي عليه الكهنة لمعابدهم . وقد ساهمت الديانات الفرعونية في تأكيد استغلال طبقة الفلاحين الكادحة بواسطة الحكام ورجال الدين.ولم يكن الفلاح الفرعوني يحصل إلا على ما يقيم الأود،وما يمكنه من الاستمرار في العمل.ومع ذلك كانت هناك بعض ألوان الرعاية من طبقتي الحكام ورجال الدين؛ وان اتسمت بالصدقة بين السيد والمسود والرغبة في الاستغلال ؛ ويِؤكد هذه الحقيقة ما جاء في مقطع من حديث ل(أمنحاوتب الأول) لابنه (سنوسرت الأول) الذي يقول فيه: "لقد أعطيت الخبز للجائع وعلمت اليتيم".وصور هذا المعنى في لوحة مكتوبة بالهيروغليفية وجدت في قبر (امنحاوتب الثالث) جاء فيها :"لقد أعطيت الخبز للجائع , وسمحت لمن لا يستطيع عبور النيل باستخدام قاربي.وكنت أبا لليتيم ،وزوجا للأرملة وواقيا لمن يعاني الفقر".

كما جاء في نص وجد في مقبرة (ب.واح) يدعو للبر والإحسان وفعل الخير يقول:"إن قلبي فرح يا أمون،يا ناصر الفقير ،انك والد من لا أب له ،وزوج الأرمل،والنطق باسمك محبب.إنه مثل طعم الخبز للطفل والكساء للعاري".كما جاء في

كتاب الموتى نص يخاطب فيه الميت الفرعوني الملك (أوزير)بالقول "الولاء لك أيها الملك العظيم يا سيد قاعة ماعت .أنا لم آت شر إلى بشر ،أنا لم أضطهد أفراد عائلتي ،أنا لم أسيء معاملة الخدم،أنا لم أختلس من مضطهد متاعه،أنا لم أدع شخصا يجوع .[1]

ولم تقتصر رعاية الفراعنة على العناية بالشعب المصري في النواحي المشار إليها سابقا ،بل تعدتها إلى تحسين حال العمال بوضع أسس سليمة لسد حاجات هذه الفئة ، والتي تعتبر نماذج رائدة في مجال الرعاية الاجتماعية وخدماتها.فلوحات (رمسيس الثاني) تؤكد على حرس الفراعنة آنذاك على توفير الطعام للعمال ،وإقامتهم في مكان صحي نظيف،وتبريد مياه الشرب لدهم،وتوفير الاحذية والملابس والعطور ...الى غير ذلك من وسائل الراحة والطمأنينة.ووصف هذا بقوله أمام ملأ من عماله :"لقد عملت كل هذا من أجلكم حتى تشعروا بالراحة والطمأنينة وأنتم تعملون من أجلي بقلب واحد".وهناك عبارة أخرى نقشت على إحدى اللوحات الموجودة حاليا بالمتحف المصري تحدد نوع الرعاية التي كان يحضى بها العمال في عهد الفراعنة ،يخاطب فيها (رمسيس)عماله بالقول:"أنا رمسيس أعلن أن هناك فائدة تفوق الوصف في جهادكم وعملكم .فالمؤن الوافرة تنتظركم ولن يشعر أحد بالافتقار إليها.ستجدون وفرة من الطعام تحيط بكم ،لقد أعددت لوازمكم من كل شيء لكي تعملوا لي بقلوب راضية .إنني دائم السهر على مصالحكم ،وتدبير المؤن لكم أكثر من اهتمامي بالعمل نفسه".

وبالرجوع إلى الصور التي وجدت على قبر(سرخوف) يوجد سجلا جامعا يحصي معابد الرعاية وأماكنها والأموال الخيرية المخصصة لها .وهذا النظام أقرب ما يكون إلى نظام (سجل تبادل المعلومات) الذي يعتبر من أحدث النظم في تنسيق الخدمات الاجتماعية. [2]كما كان الأفراد يؤدون بانتظام القرابين في المواسم المختلفة ،وتقام لذلك الحفلات التي يحمل فيها القادرون بشائر ثمار محاصيلهم وطلائع نتاج قطعانهم .فيجعل جانب منها لطعام الكهنة ،ويوزع الباقي على الفقراء والمساكين.وذكر (وبر)أن مصر

---

1 ــ أحمد كمال أحمد وآخرون:مقدمة الرعاية الاجتماعية ، مكتبة النهضة المصرية،القاهرة ، ط2 ،1976، ص:44،50.

2 ــ محمد كامل البطريق،حسن طه أبو الفضل:مدخل الخدمة الاجتماعية(دراسة تحليلية)،مكتبة القاهرة الحديثة ، ص:54،55.

عرفت قديما بعض أنواع المساعدة ،وكان الفقراء يحصلون على بعض الخيرات .وقد اتضح من بعض أوراق (البردي) أنه كان يوجد بالقصر الملكي في مساكن الأغنياء قاعة يطلق عليها (الخان) توزع فيها الصدقات من وقت لاخر. ومن أبدع ما عثر عليه لوحة وجدها المستشرق الفرنسي(بويس)وعليها النص التالي:"إنني مشبع بروح الرفق والمعروف، أمير يحب إمارته ،ولم يكن في عصري فقراء ،ولقد بذلت العطاء لمن لا عطاء له ،ووهبت المال لمن لا مال له،وأشبعت الخاوي ،وأطعمت الجائع".

أما في المجتمعات الرومانية فقد كانت الدولة الرومانية كثيرة الحروب ،وكان ذلك يضطرها إلى جمع الرجال من المدن والقرى للانخراط في سلك الجيش مما أوجد مشكلة في الأيدي العاملة التي ترعى الزراعة والصناعة ، وإعالة أسر الجنود أثناء غياب عائلها فاضطرت الحكومة إلى وضع نظام للرعاية وكفالة هذه الأسر ،وإمداد الحقول والمزارع والورشات بالأيدي العاملة من الأسرى.وكان لهذه الدولة متناقضات ، ففي الوقت الذي كانت تقدم فيه الإحسان لليتامى والمحتاجين .كان حكامها يمثلون بالأطفال خاصة المعوقين منهم حيث كانوا يتفننون في تعريضهم لافتراس الوحوش ، كوسيلة من وسائل الترويح والتسلية.[1]فكانت توزع المساعدات على الفقراء والمعوزين ، ومساعدة الأسر المنكوبة التي يذهب أفرادها ضحية الحروب والمشوهين ؛ الذين أصبحوا عاجزين عن العمل .

كما كانت تتفضل بالنزر اليسير من المساعدات للرقيق والأسرى ؛ولكن ذلك لم يكن بغرض الرأفة والرحمة والشعور بالمسؤولية اتجاه هذه الفئات الإنسانية العاجزة .بل لان الدولة الرومانية كانت تعتبر هذه الجماعات مصدر خطر على المجتمع الذي يعيشون فيه .لذلك كان الدافع الأول للمساعدة المحدودة هو حماية الدولة من شرورهم وتمردهم المتوقع ؛ فكان الدافع سياسي محض ،ولا دخل لنزعة البر والخير فيه.[2]

1 ـ صباح الدين علي:الخدمة الاجتماعية،الهيئة العامة للتأليف والنشر ، ط3 ،1972، ص:24

2ـ أحمد كمال أحمد وآخرون: مقدمة الرعاية الاجتماعية ، مرجع سابق، ص:57،58

وفي العهد اليوناني يكاد يكون الوضع مشابها لسابقه ،حيث كانت سلامة الدولة الإغريقية متوقفة على سلامة أفرادها ومهاراتهم الحربية .وكانت الدولة ترسم سياستها لتحقيق هذه الغاية .فكانت تعطي الوالدين سلطة بيع أطفالهم.كما أن عادة عرض الأطفال ضعاف البنية للهلاك في الجبال والقفار كانت متفشية .وكانت السلاسل التي تستعمل لهذا الغرض تباع علنا في الأسواق . وما الرعاية التي كان يحضى بها بعض الأطفال إلا وسيلة للمحافظة على كيان الدولة وسلامتها. ولعبت الآراء الاجتماعية للفلاسفة وخاصة إسهامات (أفلاطون) الاجتماعية التي صاغها في كتابه (الجمهورية) دورا في تنظيم الدولة الاجتماعي.

ولما ظهرت المدن عرفت الدولة نظام المساعدة العامة في محاولة لمقابلة عرى العائلات والتفكك الذي أصاب بناها، وجعل من الجيران غرباء ؛ مما اضطر الدولة آنذاك إلى التدخل للعناية بهم .وفي عهد (سولون) نال نساء المحاربين وأولادهم بعض المساعدة .وكان الأجانب يقابلون بالترحيب في المعابد والملاجيء التي شيدت لهذا الغرض. وفي مدينة (أثينا) وجدت دورا لإيواء الفقراء سميت ب(المنازل التي لا أبواب لها) ، ونوع من شركات التأمين .كما كانت تقوم بتعليم أيتام الحرب ؛ وكان ذلك بمثابة وسام شرف من الناحية السياسية ، بالإضافة إلى توزيع الغلال المختلفة في بعض الأحيان.[1]وفي مدينة(اسبرطة) كان الحاكم (لوكورجوس) يأمر بتجميع الناس على موائد عامة يحضر لها كل واحد نصيب ، ومن لم يحضر مثل هذه الموائد ناله العار ، وفقد مزايا المواطن.

وكانت الدولة الألجركية (حكم الأغنياء) كثيرا ما تتخذ إجراءات مساعدة لفائدة المحرومين ،ومساعدة الشعب في حالات الطوارىء ،وعند التعرض للمجاعات والكوارث. ويذكر (أرسطو) في هذا المجال أن أهل (جزيرة كريت)كانوا يقدمون الوجبات العامة للجميع من الخزانة العامة للدولة .ومع ذلك لم تكن هناك سياسة منظمة

1 ــ صباح الدين علي :الخدمة الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص:23،24

وثابتة لتحسين أحوال الناس. وكان الأمر يقوم على نوع من الكرم والسخاء من قبل خزانة الدولة ،أو على إجراء استثنائي للإغاثة عندما تتأزم الحالة وتسود روح السخط والثورة بين المنكوبين.ولقد سبق (أرسطو)زمانه بكثير حينما اقترح في كتابه(السياسة) أنه ينبغي أن توضع خطة لا للإغاثة وحسب ،بل لمنع الحرمان الاقتصادي.[1]أما بالنسبة للمجتمعات العراقية ،فقد أسست حضاراتها الأولى بعد انتقالها مباشرة من طور الرعي إلى طور الزراعة واستغلال الأراضي الفلاحية .وعرفت خلالها بلاد الرافدين عدة صور للملكية حيث نشأت الملكية الفردية جنبا إلى جنب مع الملكية الجماعية ،والملكية العائلية .ولعبت النصوص والشرائع المختلفة الطابع الإلهي للتشريعات وسيطرتها على العلاقات القانونية والاجتماعية .وفي هذا المجال أبدت شريعة الملك (اورنمو) ذلك ؛حيث استفاد هذا الأخير من الأوضاع المقلقة التي سبقت عهده (إبان حكم الكوتيين) فعمل كل جهده في الإصلاح وإقامة العدل بتقييد الملكية ،وتحديد الحقوق والواجبات دفعا للفوضى والاضطرابات .كما لم يكن الملك (لبت عشتار)أقل شأنا من (اورنمو) رغبة في الإصلاح وتحقيق العدالة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية. [2]وما يجب الإشارة إليه في هذا السياق هو أن الحضارة البابلية من الحضارات القليلة التي كانت تتحدد فيها الأجور من قبل الدولة إلى جانب تحديد الأسعار. وهذا بمقتضى قوانين(حمو رابي) الذي حدد أجور البنائين ،وضاربي الطوب ،والنجارة ،والرعاة وغيرهم من الفئات العاملة الأخرى.[3]

أما عن صور الرعاية لدى المجتمعات العربية القديمة فإنه يمكن التمييز في هذا المجال بين البدو والحضر، فالبدو وهم القسم الغالب كانوا يحتقرون الزراعة والصناعة والتجارة. و كانوا يعيشون على ما تنتجه ماشيتهم. يأكلون لحمها، ويلبسون أصوافها، ويتخذون منها مساكنهم ... ويعتمدون في تغذية ماشيتهم على الطبيعة. يخرجون بها في

1ــ أحمد كمال أحمد وآخرون:مقدمة الرعاية الاجتماعية،مرجع سابق، ص:35،54

2ــ منذر عبد الحسين الفضل:الوظيفة الاجتماعية للملكية الخاصة،مرجع سابق، ص:12ــ 14

3ــ أحمية سليمان :التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج،الجزائر،ط2 ،1994، ص:8ـ

مواسم المطر إلى منابت الكلأ لترعى. فإذا انتهى الموسم عادوا إلى موطنهم ينتظرون أن يحول الحول، وينزل الغيث وإذا احتاجوا إلى غير ما تنتجه ماشيتهم تعاملوا عن طريق البدل. فكانوا يستبدلون بالماشية ونتاجها ما يستحقون من تمر ولباس ... ونوع آخر اتخذوه وسيلة من وسائل العيش وهو الغارة والسلب. يغيرون على قبيلة معادية فيأخذون جمالهم ويسلبون نسائهم وأولادهم، وتتربص بهم قبيلة أخرى فتفعل ما فعلوا. بل إذا لم يجدوا عدوا من غيرهم قاتلوا أنفسهم. ومن أجل هذا كثيرا ما تضطر القبيلة التي ضعفت إلى الاحتماء بقبيلة قوية تذود عنها عن طريق الحلف والولاء. وأفراد القبائل متضامنون أشد ما يكون التضامن. ينصرون أخاهم ظالما أو مظلوما، يسعى بذمتهم أدناهم، وهم يد على من سواهم. إذا جنا أحدهم جناية حملتها قبيلته، وإذا غنم غنيمة فهي للقبيلة ولرئيسها خيرها. وإذا أبت القبيلة حمايته لجأ إلى قبيلة أخرى ووالاها وحسب نفسه كأحد أفرادها.فوطنية العربي وطنية قبيلة لا وطنية شعبية. وهذا الشعور بارتباطه بقبيلته يحميها وتحميه هو المسمى بـ (العصبية) [1]... أما الحضر من العرب فهم أرقى من ذلك بكثير، حيث كانوا يسكنون المدن ويقرون فيها ويعيشون على التجارة أو الزراعة . وقد أسسوا ممالك ذات مدنية كاليمن والغساسنة في الشام، واللخميين في أرض العراق...و لم يكن لهم ملك يجمع سوادهم، ويقمع ظالمهم، وينهي سفيههم ولا كان لهم قط نتيجة في صناعة وأثر في فلسفة إلا ما كان من الشعر. يقول ابن خلدون: "إنهم بطبيعة التحوش التي كانوا عليها فهم أهل انتهاب وعبث، ينهبون ما يقدرون عليه من غير مغالبة، ولا ركوب خطر، ويفرون إلى منتجعهم بالقفر، والقبائل الممتنعة عليهم بأوعار الجبال بمناجاة من عبثهم وفسادهم ، وهم إذا تغلبوا على أوطان أسرع إليها الخراب، ويخربون السقف ليعمروا به خيامهم ... فإذا توصلوا إلى ذلك أعرضوا عما بعده من تسديد أحوالهم والنظر في مصالحهم. وهم مع ذلك أسرع الناس قبولا للحق والهدى لسلامة طباعهم من عوج الملكات وبراءتها من ذميم الأخلاق ، إلا ما كان من

1 ـ أحمد أمين:فجر الإسلام ،دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان ،1975، ص:9ـ11

خلق التوحش. العربي مخلص مطيع لتقاليد قبيلته، كريم يؤدي واجبات الضيافة والمحالفـة في الحروب، كما يؤدي واجبات الصداقة مخلص في آدائها حسب ما رسمه العرف. [1]

وقد عبر عن حالة العرب في الجاهلية خير تعبير (جعفر بن أبي طالب) أثناء اسـتقباله للنجاشي في هجرته للحبشة: "كنا أهل جاهلية، نعبد الأصـنام، ونأكـل الميتتـة، ونـأتي الفـواحش ونقطع الأرحام، ونسيئ الجوار، ويأكل القوي منا الضعيف. فكنا على ذلـك حتـى بعـث اللــه إلينا رسولا منا ..." وقد عقد الأستاذ (جولدز يهـر) فصـلا في نفـض النـزاع بـين الإسـلام وفضـائل العرب الجاهليين وهما مثلان لا يتشابهان وكثيرا ما يتناقضـان. فالشـجاعة الشخصـية والتـي لا حد لها، والكرم إلى حد الإسراف، والإخلاص المفرط للقبيلة، والقسوة في الانتقام، والأخـذ بالثـأر. هذه هي أصول الفضائل عند العرب الوثنيين. [2]

1 ـ المرجع السابق، ص:30ــ34

2 ــ المرجع السابق، ص:76،77

المبحث الثالث

في المجتمعات الإقطاعية

إنه وبفعل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على أوروبا خاصة في أوائل القرون الوسطى ،انحسر النظام الذي كان سائدا في المجتمعات العبودية ، ليترك المكان إلى نوع آخر من العبودية أخف منه وطأة ألا وهو نظام أقنان الأرض الذي ساد في ظل النظام الإقطاعي.وهو التكوين الاجتماعي الذي يرتكز على طريقة للإنتاج يكون فيها من يزرع الأرض غير خاضع للقيود الاقتصادية السابقة ...وتمتد طريقة إنتاج هذا النظام إلى سابقه،حيث بدأ كبار ملاك الأراضي من أفراد الطبقات الأرستقراطية الغنية يقاومون سلطة روما عن طريق الإقامة في ملكياتهم ،وتوسيع هذه الملكيات بالسيطرة على الملكيات الأصغر،والمزارع المهجورة .أما من يملكون الوحدات الصغيرة،فكانوا اضعف من أن يقاوموا محصل الضريبة الروماني أو جارهم الغني أو الغزاة الجرمانيين أو الغزاة الجرمانيين .ومن ثم بحثوا عن الحماية عند مالك كبير يتخلون له عن أرضهم وعن جزء من حريتهم .فتنقل الملكية إليه وتبقى الأرض لهم يستغلونها هم وأبنائهم في مقابل التخلي عن جزء من الناتج وطالما ظلوا مخلصين للسيد المالك .ثم بدأ هؤلاء الملاك يدركون أن هذا النوع الجديد من الاستغلال أكثر ربحية ، من منطلق أن دافعيتهم للعمل والإنتاج تزيد عن إنتاجية العبيد.[1]

وتميز هذا النظام بظهور طبقتين أحدهما تتشكل من الأسياد من ملاك الأراضي والضيعات الشاسعة من بارونات ولوردات ونبلاء وأساقفة؛ والثانية من الفلاحين الأقنان سواء عبيدا أو أتباعا.ولم يكن التابع أو الرق متاعا شخصيا للإقطاعي كحال العبيد في الماضي .بل كان حرا ملحقا بأرض السيد تنتقل ملكيته تبعا لانتقال ملكية الأرض ، لعدم تمتعه بحرية تركها أو تغيير عمله إلا بموافقة الإقطاعي.[2] ويختلف وضع

1 ـــمحمد دويدار:مبادىء الاقتصاد السياسي ،الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،الجزائر ،1981،ص:78 ـــ80

2 ـــ قسم الدراسات بالمعهد النقابي:قانون العمل ،مجلة المرشد، لسان حال الاتحاد العام للعمال الجزائريين،ع:4،الفصل الثاني،1987، ص:28

الفلاح القن عن غيره من الأقنان من حيث أن الفلاح القن له الحق في إنفاق قسم من وقته للعمل في القطعة المخصصة له أي العمل لصالحه . [1] كما كان السادة يؤجرون قطعا من أراضيهم إلى المسأجرين الأحرار مقابل ريع عيني أو نقدي ، أو مقابل العمل لحسابهم عددا معينا من الأيام في السنة.

ومع سقوط الإمبراطورية الرومانية ازدادت سلطة ملاك الأراضي لتصبح الضيعة أو الإقطاعية هي الوحدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية . وهو نظام يختلف في مداه ودرجة تعقيده ؛ فقد يتسع ليشمل إمبراطورية بإسرها ، وقد لا يضم إلا ضيع محدودة . والصفة المشتركة فيها هو الانقسام الشديد والجامد إلى طبقتين إحداهما تتمتع بكل شيء والأخرى محرومة من كل شيء[2] حيث كان الفلاح القن يفلح قطعة من الأرض يملكها إقطاعي يؤجرها له طول حياته ،ويبسط حمايته عليه مادام يؤدي له أجرا سنويا من الغلال أو المال .

ونظرا لطبيعة العلاقة المختلة بين الطرفين ،كان بوسع الإقطاعي طرد هؤلاء الفلاحين متى شاء ، ولا تنقل ملكية الأرض لأبناء الفلاحين الأقنان حال وفاتهم إلا بموافقة الإقطاعي، وفي أحيان أخرى تباع الأرض بمن عليها من الفلاحين.كما كان من حق الإقطاعي بيع قوة عملهم لشخص آخر؛هذا بالإضافة إلى قيام القن بعدد من الواجبات اتجاه السيد ،من ذلك ضريبة الرأس التي تؤدى للحكومة ويقر مبلغها السيد ، وكذلك ضريبة الإيجار وغيرها من الضرائب التي كان تؤدى للسيد كرها . و كان القن يؤدي للمالك كل عام جزء من محصوله أوماشيته ،أو يعمل لصالحه مسخرا من غير أجر أيام محددة في السنة . وإذا أراد أن يرسل أحد أبنائه ليتعلم أو يهديه للكنيسة ، فإن عليه أن يؤدي ضريبة خاصة ، لأن ذلك في منظور الإقطاعيين يؤدي إلى خسارة الإقطاعية ليد عاملة .كما كان عليه أن يؤدي ضريبة إذا أراد التزوج هو أو أحد أولاده بزوجة من

1 ـ غانم حمدون:اقتصاد العمل،مجلة المرشد،الجزائر،ع:9، ف: 3،1988، ص:59

2 - رمضاني عبد الكريم :تاريخ المذاهب الاشتراكية ونضالات الطبقة العاملة ،مجلة المرشد،الجزائر ،ع:3،ف:1، ص:31

خارج الضيعة لأن ذلك قد يؤدي إلى خسارة بعض الأبناء...[1] وذاعت تبعية الأرقاء أو الأقنان لسيدهم ،ولم تزدهر فكرة العقد التي أأجاد الرومان في إبرازها .[2]

وبقيت الصناعة يدوية تنتج بناء على طلب مسبق للحرفي من عميل محدد معروف مقابل مكافأة عينية ...وكانت أدوات العمل بدائية...وكان الحرفيون يقضون جزء من وقتهم في مزاولة الفلاحة أيضا ...ثم أخذت الحرف تنجذب إلى الإنتاج من أجل البيع ،و بدأ أبناء المدن يختصون بالحرف والتجارة متخلين عن الزراعة ، وبدأ بالتالي الانفصام بين الحرفة والزراعة وبين الريف والمدينة.[3] لقد نمت المراكز الحضرية في بطء شديد خلال العصور الوسطى ، وجلبت إليها التجار والحرفيين والفلاحين الذين كانوا يبحثون عن ملجأ يحميهم من الحياة الشاقة والقهرية للإقطاعيات.وبالرغم من أن الباحثون كثيرا ما يرسمون صورة مثالية للنسق الاجتماعي الثابت في الإقطاعيات إلا أن هناك من يرى عكس ذلك حيث كشفت دراسات كثيرة عن أن المدينة كانت تمتاز بالاضطرابات المستمرة ،وبالتغيرات الاجتماعية الجذرية.

ويؤكد ذلك ما عثر عليه (كولون) من وثائق تدل على الظروف الاجتماعية والاقتصادية القاسية التي كانت سببا في إشعال الثورات بين عبيد الأرض ورجال الدين والكتبة الظالمين.[4]أما عن نسق الرعاية الاجتماعية الذي ساد تلك الفترة فيذكر(أحمد محمد خليفة) أن كلمة رعاية أو خدمة اجتماعية لا تعني أكثر من مظهريات تصدر عن بعض المنتمين إلى الأسر الإقطاعية والثرية(بارونات ، لوردات، رجال الدين ،جماعات المصالح....)التي كانت تمد يدها تصدقا ببعض المعونات ،بل الفتات لا لشيء سوى للتظاهر بالأريحية والتمتع بلذة العطاء. [5]

1 ــ محمد عابد الجابري :الأشكال التاريخية للطبقات الاجتماعية ،مجلة المرشد،ع:12، ف:2،1989،ص:35

2ــ عادل العوا :أسس الأخلاق الاقتصادية، مطابع مؤسسة الوحدة،الجزائر،1981، ص:117

3ــ رمضاني عبد الكريم : تاريخ المذاهب الاشتراكية ونضالات الطبقة العاملة ،مرجع سابق، ص:31

4ــ علي عبد الرزاق جبلي:علم اجتماع الصناعة،دار المعرفة الجامعية،1989، ص:257

5 ـ أحمد محمد خليفة : في المسألة الاجتماعية،مرجع سابق، ص:91

ولعبت الكنيسة دورا هاما في دفع حركية الرعاية الاجتماعية باعتبارها القوة الأخلاقية والدينية السائدة آنذاك في المجتمعات الأوروبية ،وتكريس فكرة البر وما يرتبط بها من ثواب وعقاب في الآخرة ،ووسيلة للاطمئنان والأمل في دخول ملكوت السموات ...وقد أسبغت تعاليم أنبياء بنو إسرائيل والقساوسة من أمثال القديس بولس وأغسطين، وفرانسيس وتوما الإكويني على من يتلقى الإحسان لونا من الكرامة الإنسانية وأضفت عليه قداسة دينية .كما أضفت نبالة ومكانة عالية على واهب الإحسان .[1]وبازدياد نفوذها وانتشار المسيحية في معظم أنحاء القارة الأوروبية والعالم أنشئت مؤسسات اجتماعية وألحقت بالأديرة ، كملاجيء الأيتام ،مؤسسات المعاقين والمسنين....الخ. وكانت هذه المؤسسات تمثل نظام الإحسان الأساسي في العصور الوسطى ،وكان تمويلها يتم عن طريق التبرعات والهبات والوصايا.[2]

وبعد أن كبرت المدن ،توسعت الأنشطة الصناعية وتوسع معها مبدأ تقسيم العمل؛ حيث لم تعد الصناعة البيتية أو المنزلية كافية لإشباع حاجات المجتمعات المتزايدة . فتخصص العمال بمهن معينة تخصصا نشأ عنه نظام الطوائف الحرفية الذي ظل مهيمنا على أوروبا ردحا من الزمن .لقد اتسم هذا النظام بعلاقات طيبة بين التلاميذ والمدرسين وبين من هم أعلى منهم في الهرم التنظيمي للطائفة كالعمال بأجور يومية والعرفاء...الخ.واختفى في ظله التنافس الحر الذي طبع اقتصاد القرون الوسطى ،ولكنه حرم جزءا هاما من المواطنين من حقهم الطبيعي في العمل .وبيان ذلك أن هذه الطوائف استهدفت عند ظهورها إلى الوجود حماية أعضائها ومصالحها؛فضغطت على الحكومات لتحريم ممارسة غير الأعضاء لأعمال المهن المختلفة، وتحديد قبول التلاميذ المتدربين فيها والسيطرة على تجهيز البضائع ،وتحديد الأسعار ووسائل التوزيع .إلا أنها تقوم بأعمال شبيهة بأعمال النقابات المهنية الحديثة ؛حيث طالبت بإلحاح بتحديد ساعات العمل اليومية ،وحرمت العمل أثناء الليل وفي العطل،ومارست بعض الأعمال

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية،مرجع سابق ، ص:32

2ـــ أحمد كمال أحمد،صلاح مصطفى الفوال:الخدمة الاجتماعية والميثاق،مرجع سابق ، ص:48

الخيرية كمنح المساعدات المالية في حالة مرض أعضائها أو زواجهم أو وفاتهم أو عند تكبدهم لنفقات استثنائية .[1] ويمكن القول أن هذا النظام من بين الأنظمة التي أرست الدعامة الأساسية الأولى للخدمة الاجتماعية العمالية في صورتها الحديثة .

كما قامت عدة جهود موازية من قبل مصلحين وهيئات عامة، ساهمت بشكل أو بآخر في هذا المجال .ففي ألمانيا وجه(مارتن لوثر)عام1520نداء عاما للنبلاء المسيحيين في الدولة الألمانية للقضاء على التسول بإنشاء صناديق التمويل العامة في كل الإبراشيات ،تقوم باستلام الأموال والطعام والملابس ثم توزيعها على الأفراد المحتاجين .وفي (زوريخ)أقام المصلح الديني البروتستنتي(الريخ زوينجلي)في عام 1925باقتراح خطة مماثلة لتنظيم الإحسان .وفي مجتمعات أخرى مثل فرنسا والنمسا والدول الاسكندينافية وضعت برامج اهتمت بالمفهوم اللوثري ...ويعتبر مجلس (ايبرس)ببلجيكا من أشهر الهيئات المحلية التي قامت بتنظيم الإحسان .ويرجع الفضل في ذلك إلى أن النظام الذي إتبعهكان يحرم التسول.ولهذا كان موضع دراسة جامعة (السوربون)بباريس ؛ونالت الفكرة استحسان الجامعة مما دعا إلى انتشارها في مختلف المدن الأوروبية .وتقوم الفكرة المتبعة على جهود جماعة من الأهالي يعملون كمتطوعين لجمع التبرعات والإشراف على توزيعها .وفي فرنسا يعتبر الأب(فانسان دي بول)من أهم العاملين في إصلاح نظم الإحسان في الكنيسة الكاثوليكية في القرن السابع عشر.[2] وقد ظلت الملكية الإقطاعية وعلاقاتها سائدة حتى بدأت تتزعزع في نهاية القرن الرابع عشر،عندما قامت انتفاضات وثورات للفلاحين في بريطانيا بزعامة (وات تايلر)كرد فعل للظلم الاجتماعي الذي لحق الأقنان والفلاحين الأحرار والعمال الأجراء في المدن الذين كانوا في خدمة الإقطاعيين ورجال الكنيسة ؛والتي انتهت بتحطيم الأديرة والاستيلاء على مدينة لندن .وإذا كانت هذه الثورات لم تنجح بسبب قوة وخداع رجال الإقطاع ،وفشلها في تحقيق مطالب

---

1 ــ جلال مصطفى القريشي:شرح قانون العمل الجزائري،مرجع سابق،ص:13،14

2 ــ محمود حسن :مقدمة الخدمة الاجتماعية،مرجع سابق، ص:35ــ 38

الفلاحين.إلا أنها أفادت في زعزعت أسس العلاقات الإقطاعية ونظام القن .[1] بالرغم من استمرار لجوء الإقطاعيين إلى جلب العبيد من إفريقيا واستخدامهم في ظروف قاسية من الاستغلال وسوء المعاملة مما أدى إلى تنامي الأفكار والدعوات المنادية بإصلاح الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتردية .وبالرغم من تعارض هذه الأفكار في الاتجاه وفشلها في التطبيق إلا أنها ساهمت بقسط وافر في التمهيد لبعض الثورات.ففي فرنسا ساعدت آراء بعض المفكرين في إغناء الفكر الاشتراكي ومنهم (منتسكيو)الذي نادى في كتابه (روح الشرائع) بالملكية الجماعية. ودعا إلى ضرورة إلى ضرورة إشراك الكل في الانتفاع بالأموال كما ينتفعون بالهواء .وأن الملكية يجب أن تنظم وفقا للقوانين .

ودعا (جون جاك روسو) في عقده الاجتماعي إلى المساواة بين الناس في المجتمع وإلى سيادة الجماعة .وقد أيد (روبسبير) أفكار (روسو)واعتبر حق الملكية مقيد بإرادة المجتمع ،وخاضعة لمقررات مجموع الشعب ،و(نابيف) الذي نادى بالمساواة المطلقة والاشتراك في كل شيء ؛وهم المبشرون بالشيوعية والممهدون للثورتين الأمريكية والفرنسية. [2]

أما في المدن الإقطاعية ،ونتيجة لهيمنة البورجوازية التجارية على دواليب الاقتصاد ،فقد قام إلى جانب النظام الطائفي للإنتاج ،نظام ثالث سرعان ما انتشر وعم ،وكان سببا في إضعاف النظام الطائفي،ودعامة أساسية لنشأة طبقة من الرأسماليين الصناعيين من جهة أخرى ،ذلك هو النظام المنزلي للإنتاج.وهو نظام مبعثر الإنتاج ممركز التجميع للصناعة الحرفية اليدوية ...وهو معلما أساسيا على طريق نو الصناعة وانتشارها.وتم بمقتضى ذلك تحول شكل الطوائف الحرفية إلى طوائف حرفية تجارية وإلى نظام العمل بالقطعة؛حيث شرع التجار في تزويد العمال بالمواد الأولية ليتم تصنيعها بالمنازل أو في ورش صغيرة بأركان المنازل أو بمحاذاتها ليتم استلامها جاهزة من قبل التجار مقابل

1ـأحمد محمد غنيم:تطور الملكية الفردية ،الدار القومية للطباعة والنشر ،القاهرة، ص:66،67

2 ـ أحمد جامع:الوظيفة المذاهب الاشتراكية ،المطبعة العالمية،القاهرة ، ص:38ـ55

أجرة ...وتمكن على إثرها التجار من إغراء الحرفيين والصناع المهرة بالأجر المرتفع تارة ،وإغـراق الأسواق بالسلع والمنتوجات الزهيدة تـارة أخـرى ،مـما أدى معيـة بعـض العوامـل الأخـرى إلى الانهيـار التـدريجي لنظـام الطوائـف الحرفيـة التـي واكبـت أو لازمـت انحـلال النظـام الإقطاعي.[1]ونشوء الملكية الرأسمالية على أنقـاض الملكيـة الإقطاعيـة ،وتركزهـا بسـبب هجـرة الفلاحين والعـمال الأجـراء والأقنـان إلى المـدن للعمـل في الصـناعات الناشـئة، وتوسـع الأعـمال التجارية عقب الحروب الصليبية ،واكتشاف العالم الجديد ،وازدياد التعامـل بالـذهب والفضـة .إلا أنها بلغت ذروتها في عصر النهضة الأوروبية بسبب انتشار الصـناعات الكبـيرة والحاجـة إلى الأيدي العاملة.[2]

ومـع أن الكنيسـة ممثلـة في الأديـرة وغيرهـا كانـت مـن أهـم المؤسسـات التـي تقـدم الصدقات في تلك الآونة. إلا أن نشاطها كان امتدادا لأعمال المسـاعدات التـي كانـت تقـوم بهـا الطوائف فيما بين القرنين الـ (12،15)؛ والتي كان على كل من يرغب في الاشتراك فيها أن يمارس طقوسا معينة يصبح بعدها أخا للأعضاء، ويصبحون إخوة له. ولما نشـطت التجـارة والصـناعة كون رجال الأعمال هيئات طائفية سميت (طوائف التجار). ثم تكونت بعدها طوائف الصناع، وكانت وظيفتها بالإضافة إلى الدفاع عن مصالح الأعضاء والسـعي نحـو تقـدم حـرفهم، تقـديم المعونة المالية في حالات المرض، وفي الأعياد والمناسـبات الدينيـة وفي حـالات الوفـاة. وفي نفـس الوقت تكونت من أهالي المناطق المتجاورة طوائف دينية واجتماعية لكل منها صـندوق عـام ، يؤدي إليه كل عضو مبلغا معينا في مواعيد منتظمة يؤمن له الحق في الحصول على مسـاعدات مالية في حالات المرض والعجز عن العمل. [3]

وتميزت نهايـة هـذه المرحلـة بالإضـافة إلى العوامـل السـالفة الـذكر ظهـور عـدد كبـير مـن الفلاسـفة والمفكـرين والمصـلحين الاجتماعيـين، الـذين مهـدوا لفكـر جديـد وفلسـفة

1 ــ رمضاني عبد الكريم:تاريخ المذاهب الاشتراكية ونضالات الطبقة العاملة ،مرجع سابق ، ص:32

2 ــ زكري أحمد نصر:تطور النظام الاقتصادي،مطبعة نهضة مصر،القاهرة،1964، ص:101

3ــ محمود حسن:مقدمة الخدمة الاجتماعية،مرجع سابق، ص:40

تتلائم مع أهداف الطبقة الجديدة وطموحاتها ؛طبقة غنية ونشيطة تحالفت مع الدول للقضاء على كل العوائق التي تقف في طريق توسعها ومنهم: روسو، وهوبز في فلسفة العقد الاجتماعي، ودعاة فلسفة العقد الطبيعي الكثيرون. وقد نشر هؤلاء كتبا كثيرة تمجد العقل والفرد وحرياته وحقوقه في الاستثمار والتملك والإنتاج وغيرها من الحريات وأشهرها إنجيل الرأسمالية لأجيال عديدة ممثلا في كتاب الاسكتلندي (آدم سميث) ثورة الأمم سنة 1776 بالإضافة إلى قيام الثورتين الأمريكية والفرنسية (1789 - 1779) وما كان لشعارهما ومبادئهما من أصداء واسعة في أنحاء العالم. ويعتبران خاتمة للنظام الإقطاعي والطبقة الأرستقراطية ، التي جثمت على أوروبا ما يزيد عن ثلاثة قرون (15/18).[1]

1 ــ رمضاني عبد الكريم:تاريخ المذاهب الاشتراكية ونضالات الطبقة العاملة،مرجع سابق، ص:32

الفصل الثاني

مظاهر الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها في المجتمعات الحديثة

أولا: الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها إبان الثورة الصناعية

ثانيا: العوامل المؤثرة في دفع حركية الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها

ثالثا:الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها في مرحلة ما بعد الثورة الصناعية

الفصــل الثاني

مظاهر الرعاية الاجتماعية العمالية

وخدماتها في المجتمعات الحديثة

المبحث الأول: الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها إبان الثورة الصناعية

لقد أدت سيطرة رأس المال التجاري على العملية الاقتصادية (الإنتـاج والتبـادل) ، التـي كان يتولاها صغار الحرفيين وأرباب الصناعات اليدوية المنضوون تحت لـواء الطوائـف المهنيـة؛ والتي كانت تلعب دورا هاما في تنظيم هذه الصناعات والحرف وتراقب معايير الإنتاج وشروط الانخراط في المهنة ... الخ ، إلى تجريد هؤلاء الحرفيين والصناع من وسائل الإنتاج البسيطة التي كانت بحوزتهم ، تساعدهم على الإنتاج السلعي البسيط، وتحويلهم إلى مجرد أجراء أو عاطلين يبيعون قوة عملهم في السوق الرأسمالي ؛ وذلـك لأول مـرة في التـاريخ الإنسـاني . ولقـد خـاض هؤلاء معارك ضارية ضد هذه السـيطرة اسـتغرقت قرونـا عديـدة (15/18). ثـم تحـول الصراع فيما بعـد بـين الرأسـمال التجـاري القـائم عـلى الاحتكـارات والامتيـازات الضـخمة والاسـتغلال الفاحش، وبين رأس المال الصناعي البدائي (أي بين تجار الجملة، وأرباب الصناعات الناشـئة)، و تمخض هذا الصراع المرير عن مـيلاد نظـام المصـنع الحـديث (المانيفـاكتورا) مـع مطلـع الثـورة الصناعية . [1]

ونتيجـة لـذلك انتقلـت الصـناعات اليدويـة التـي كانـت تـزاول بالمنـازل والمحـال والورش الصغيرة إلى محال كبيرة جهزت بآلات ميكانيكيـة ضـخمة ومتطـورة ، إثـر ظهـور سلسـلة الاختراعـات والاكتشـافات العلميـة والتكنولوجيـة التـي صـاحبت قيـام الثـورة الصناعية ؛ واستعمال البخار كطاقة لأول مرة. ويقوم عليهـا حشـد كبـير مـن العـمال إثـر تحرير القن وتحويله إلى عامل أجير يبيع قـوة عملـه مقابـل أجـر. ونجـم عـن ذلـك كـما يقول (حسن الساعاتي) : "أن أصحاب الورش وأولئك الـذين كـانوا يشـتغلون بالصـناعة في

1ــ رمضاني عبد الكريم: تاريخ المذاهب الاشتراكية المعاصرة ونضالات الطبقة العاملة، مرجع سابق، ص: 33

منازلهم وحتى أولئك الذين كانت لديهم مصانع صغرى للإنتاج اليدوي، هجروا القرى والبلاد الريفية ونزحوا إلى المدن للعمل في مصانعها الكبيرة الجديدة مع أعداد هائلة من العمال المزارعين الذين اضطرهم الانقلاب الصناعي إلى ترك الأراضي التي كانوا يفلحونها ويعيشون عليها ، والهجرة إلى المدن الصناعية".[1]

لقد جاءت الرأسمالية وكان مجيئها وما أنجزته من تقدم وما حققته من تطور في مجالات الإنتاج والدخل والمعيشة، واستثمار الموارد البشرية خطوة تقدمية على درب حياة المجتمعات الإنسانية الساعية دوما نحو الأفضل والأحسن والأرقى. ولكن كان أكثر وبالا على العمال والأجراء ؛ ذلك أنه حمل معه من المآسي والمظالم والتمايز والاستغلال بكيفية لم يسبق لها مثيل في تاريخ الإنسانية من جراء تمركز وسائل الإنتاج وأدواته في أيدي أقلية جشعة جمعت بين المركز الاجتماعي والنفوذ السياسي ، وحولت بمقتضاهما الملايين من الناس إلى عمال بائسين لا يملكون إلا قوة عملهم.

فكان طبيعيا كما يقول (سعد حمادي المحامي) أن يرخى العنان لأصحاب الأعمال في ميدان المنافسة الحرة، وأن لا يعترضهم ما يوقف من رغبتهم في الكسب الوفير وإيثار مصلحتهم على مصالح عمالهم ؛ فمس الطبقة العاملة الضر والضرر الفادح تحت المكسب الرأسمالي الضاغط الممتص لجهودهم. [2] حيث كانت تعيش في ظروف بالغة القسوة ، تتمثل أساسا في الانحطاط البالغ في مستوى المعيشة. ووسط هذه الظروف القاسية، كان أرباب العمل يستعملون النساء والأطفال في العمل ويعتبرونهم مصدر سهل المنال، كما أرغموا على العمل في أجواء سامة وقذرة وغير صحية، وأخضعوا لظروف عمل وحشية، وأسيئت معاملتهم إلى أبعد الحدود. [3]

وتؤكد هذه الحقيقة ملاحظة (أدولف بلانكي) أحد علماء الاقتصاد الأحرار التي يقول بشأنها "إن الصناعة أخذت تتركز في مصانع ضخمة أشبه ما تكون بقشتلات أو

1ـ حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف بمصر، 1968، ص: 164

2ـ سعد حمادي المحامي: حول تشريعات العمل العربية، مطبعة وزارة الشبيبة والرياضة، الجزائر، 1981، ص: 49

3ــ عبد المنعم الغزالي الجبيلي: تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم_ الجزء الثالث، مكتبة النهضة بغداد، ، ص:19

سرايات أو أديرة ، يتكدس العمال فيها بالمئات ، وأحيانا بالآلاف يعملون في عنابر ضعيفة الإنارة، فاسدة الهواء، معرضة لتقلبات الجو، يرتبط العمال فيها بآلات تتطلب يقظة شديدة حتى لا يتعرض إنتاجها لأي خطأ، ولا تتعرض هي للعطب." ... وقد وصف الدكتور (حييان) حياة الصناعيين في فرنسا وقتها بقوله: " إن الحياة عندهم هي انهم لا يموتون" ذلك لأن ظروف العمل في المصانع جد قاسية فالحرارة إما مرتفعة جدا أو العكس، والنور غير متوفر، والمباني ضيقة ومكتظة بالعمال الذين كثيرا ما كانوا يتعرضون لخطر الآلات والرطوبة شديدة، والمواد المستعملة تؤذي صحة العمال، واختلاط الجنسين من مختلف الأعمار يفسد الأخلاق. [1]

وجاء في إحدى العرائض سنة 1848 عن إحدى مصانع النسيج ما يلي: "هناك مراقبون لا وجدان لهم ولا ضمير، يسومون العمال والعاملات المكلفين بأشغال الوصل القسوة الفاحشة ؛ بحيث أن عددا كبيرا منهم يقضون نحبهم تحت الضرب المبرح. أما خارج المصنع فكان العمال يبيتون في بيوت خربة، وأقبية تشبه الكهوف ، أو فيما يشبه حظائر البهائم ، سواء كان ذلك في فرنسا أو انجلترا. اما فراش العمال فكان من القش، وفي الغالب دون غطاء يقيهم البرد. وكانوا يعتمدون في التدفئة على تلاصق أجسادهم نتيجة ازدحامهم في أماكن نومهم. وكان المسافرون في انجلترا يلاحظون أن العاملة كانت تنتفخ سحنتها من كثرة شرب الخمور الرخيصة، كما أن شعرها قذر. أما الصبية فقد كانوا يشيخون وهم أحداث ، ويصعب على الناظر إليهم أن يتبين أعمارهم ولو بصورة تقريبية ... ويجد الزائر لمدينة (ليل) الفرنسية صبية احدودبت ظهورهم، وتقوست أجسامهم وشوهت أعضائهم؛ معظمهم عرايا ليس لهم ما يستترون به، وقد تفشت بينهم الأمراض على اختلاف أنواعهما وراحت تحصدهم حصدا بعد أن تأصل فيهم الإدمان على المسكرات . واعتبر بغاء البنات من الموارد العادية التي يعولون عليها عادة... كما أن ثلث أطفال باريس في منتصف القرن التاسع عشر لقطاء ، وثلث أطفال مدينة ليل يموتون في بعض شوارعها قبل بلوغ سن الخامسة ، ومعظم العمال يشاهدون أطفالهم

---

1 ــ حسن الساعاتي : علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص: 165-168

والموت يحصدهم دون مبالاة ؛ وأحيانا يقابلون ذلك بارتياح. ومن يجد عملا يعتبر من المحظوظين.

وفي كتابه بين الماضي و الحاضر، يصور (كارلايل) انجلترا تختنق بالغنى والثراء الفاحش ، بينما هناك مليونان في إصلاحيات الأحداث ، وقرابة المليون والنصف من المعوزين الجياع. ويعلق على ذلك بالقول : "هناك طيف يجثم على صدر أوروبا هو طيف الشيوعية." [1]

ويذكر (محمود حسن) في هذا المجال أنه من أثار الصناعة في أمريكا أن هاجرت جماعات كبيرة من العمال وأسرهم إلى المدن الكبرى وعاشوا في أحياء مزدحمة تنقصها وسائل الراحة وسبل المعيشة الملائمة والأماكن الكافية للأطفال بعيدا عن أقاربهم وأصدقائهم. كما كانت الأعداد الضخمة من المهاجرين الذين جاءوا من خارج الولايات المتحدة للعمل في الصناعة أتعس حالا وأكثر بؤسا، فعاشوا في الخرائب والمناطق الموبوءة غير الصحية المزدحمة في العشش والأكواخ التي انتشرت حول المصانع وفي أحواش السكك الحديدية وأرصفة الموانئ وحظائر الماشية. [2]

ويذهب (سعد عبد السلام حبيب) في الإتجاه نفسه بالقول:" تحولت الأوضاع القديمة للعمال تحولا خطيرا في مظهرها وفي نتائجها الاقتصادية والاجتماعية؛ فالحاجة إلى رأس المال أوجدت طبقتين: رأس المال والعمال . وأصبح العامل سلعة رخيصة جدا في سوق العمل بدخول النساء والأطفال في المحيط الصناعي؛ فانخفضت الأجور لدرجة لم تكن لتغطي نفقات القوت الضروري. مما دعى بالكثيرين إلى الزج بأطفالهم في المصانع ليعاونوهم في معيشتهم. وكانوا يعملون أربع عشرة ساعة (14) في مصانع لا تمت للاشتراطات الصحية بصلة... وبالجملة فقد كانت الفترة الواقعة بين سنة (1760-1840) من أسوأ الفترات التي مرت بالعامل الصناعي ، وليس أدل على ذلك من وصف (شانون كارد فورد) في خطابه لمجلس العموم البريطاني: "إن هناك في بلدة

---

1 ـ المرجع السابق، ص : 169 -168

2 ـــ محمود حسن: خدمة الجماعة، منشورات ذات السلاسل،الكويت، 1984، ص: 84, 83

روتشديل من يعيش على 25 مليم في الأسبوع ، وأن 85 % من سكانها لا يجد الغطاء".[1]

ويعبر (فريديريك أنجلز) عن أثار هذه المرحلة بقوله :"صار فقر الجماهير والعمال شرطا أساسيا لوجود المجتمع. فازداد عدد الجرائم سنة بعد أخرى... وازدهرت رذائل البورجوازية بعد أن كانت مستترة نوعا ما، وتحولت التجارة إلى غش وتدليس ، وتحقق الإخاء الذي كان شعار الجماهير الثائرة في صورة حسد وغيرة ناشئتين عن المنافسة . وحلت الرشوة محل الاضطهاد العنيف؛ وأصبح المال بدلا من السيف أداة القوة الاجتماعية"... ويستطرد (رمضاني عبد الكريم) في هذا السياق بالقول : "و إذا إنتقلنا إلى نوع من التخصص ، وجدنا في تقارير مفتشي العمل في المصانع بانجلترا صورة مفجعة ، كالحة السواد تدين ببيان مآسي وآلام وعذاب العمال مع مطلع الثورة الصناعية ألإنجليزية خاصة حيث لا تمييز ولا تفريق بين طفل وامرأة ورجل راشد ." وفي شهادة للدكتورة (جرينهاو) تتحدث فيها عن متوسط أعمار العمال آنذاك فتقول: "إنه قصير لدرجة غير عادية في صفوف عمال صناعة الفخار" . أما الدكتور (ج.ث. أرلدج) كبير أطباء مصحة (ستافورد شير الشمالية) فيؤكد لنا في شهادته وقتها على أن طبقة الفخارين من الرجال والنساء، تمثل طبقة منهارة جسمانيا ومعنويا.

ومن جهته كتب المستر (تشارلز بارستر) معربا عن شدة غضبه الذي أثاره منظر أولئك الأطفال الذين يضحى بصحتهم إشباعا لنهم الوالدين وجشع أرباب الأموال . وتزيد الصورة إيلاما حين يحدثنا الطفل (لايتبورن) الذي يبلغ الثالثة عشر من العمر فيقول:"كنا نشتغل حتى التاسعة مساءا في الشتاء الماضي، وحتى العاشرة في الشتاء الذي سبقه. وكنت خلال الشتاء الماضي أصرخ من الألم في قدمي".[2]

ونستمع إلى الوالد (أبسدن) يقول: " حين كان طفلي في السابعة من عمره كنت أضطر إلى حمله على ظهري ذهابا وإيابا فوق الجليد، وكان يشتغل ستة عشرة ساعة في

1- سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مكتبة النهضة المصرية، 1951، ص: 42

2 ــ رمضاني عبد الكريم: تاريخ المذاهب الاشتراكية المعاصرة ونضالات الطبقة العاملة، مرجع سابق، ص: 34

اليوم ... وغالبا ما كنت أركع إلى جانبه أطعمه وأقف إلى جانب الآلة إذ لم يستطع أن يغادر مكانه". هذا قليل من كثير مما عاناه العامل الأوروبي الغربي نظير أجر زهيد على أيدي الرأسمالية التي كانت كالمارد الجبار تحصد وتدوس على كل ما تصادفه في طريقها. (1)

فالوظيفة الاقتصادية البحتة للمشروعات المختلفة استحوذت آنذاك على اهتمام رجال الأعمال لدرجة انستهم الوظيفة ألاجتماعية .وكان اهتمام معظم رجال الصناعة متجها في الأغلب نحو تحسين الآلات لزيادة كمية الإنتاج ، ولتحقيق أكبر قسط من الأرباح .ولم يلق العامل من عناية رجال الصناعة واهتماماتهم مثل ما كانت تلقاه الالآت. فإذا مرض العامل وأجهده التعب وعجز عن العمل بسبب بعض الإصابات ، أو قلت كفايته في العمل لأي سبب آخر؛ أسرع رجال الصناعة إلى استبداله بغيره حتى تستمر الآلات في عملها دون تعطيل. (2) فتفنن أرباب العمل في توسيع مداخيلهم نتيجة تعميم الإنتاج الآلي واستيراد أحدث المكائن الآلية: الميكانيكية والأوتوماتيكية دون مراعاة للظروف الاجتماعية والمهنية للشغيلة. ويجسد ذلك اعتراف (ج. براون) من شركة الألمنيوم (كوربوريشن) الذي يقول فيه: "إذا ما صرف قسم من المال المخصص لتأمين راحة العمال ... على استنباط وسائل جديدة للتخلص من هؤلاء القوم. ثق بأن وضعنا سيكون أفضل على المدى الطويل." (3)

هذه التناقضات الاجتماعية التي انتجتها هذه التطورات السياسية والاقتصادية، لم تستطع الجمعيات والحركات التقليدية التي كانت تنشط آنذاك في مجال الانتشال الاجتماعي من مواكبة هذا التطور المذهل لحركية المجتمع الصناعي ، وما أنتجه من مشاكل ؛ حيث تكونت في معظم المجتمعات الغربية خلال مرحلة التصنيع جماعات المساعدات المتبادلة ، التي قامت على الزمالة والأخوة الصادقة بجمع الاشتراكات

---

1 ـ المرجع السابق، ص: 34

2 ـ محمد عثمان نجاتي:علم النفس الصناعي،الجزء الأول،ط2، دار النهضة العربية ، القاهرة،مصر، ص:ج

3ـ ج. فولكوف: الإنسان والتحدي التكنولوجي (بحث في المعضلات الاجتماعية للثورة التكنولوجية) ترجمة سامي كعكي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979، ص: 84

الاختيارية من الأعضاء ، وتكوين رصيد من المال لتوفير المعونة المتبادلة وحماية الجماعة برمتها، ومساعدة الأعضاء في حالات الشيخوخة والمرض ... إلخ. لكن المبالغ الضئيلة المتجمعة لم تكن لتكفي حتى لمجرد دفن العضو المتوفى. وكانت أهميتها رغم ضآلة المساعدة، ترجع إلى انها ابتعدت عن فكرة الإحسان ؛ إذ كانت المساعدة بمثابة حق للعضو وأسرته ... وبدأت الجمعيات الأهلية في الظهور منذ منتصف القرن التاسع عشر تحت تأثير أغراض دينية و إصلاحية وكان هدفها تعليم الفقراء أساليب الحياة السليمة، وتقديم بعض المساعدات ؛ وكذلك إثارة الوعي العام بالمشكلات الاجتماعية السائدة. وكانت كما يقول أحد المؤرخين: "تبعث الطمأنينة في نفوس الفقراء وتقلق مضاجع الأغنياء".[1]

وبموازاة مع ذلك نشأت أولى مظاهر النضال العمالي في هذا المجال. وبدأ الصراع ضد الطبقة البرجوازية الرأسمالية برمتها ؛ وقد اخد هذا الصراع اشكال مختلفة و مر بمراحل متعددة من تطوره . ففي البداية ظهر بشكل فردي معزول وبطريقة عفوية ، حيث كان العامل يندفع فى اعمال انتقامية هوجاء وفورية تحت ظغط الاثارة العضوية ، التى يكمن وراءها الكبت والحرمان . ثم انتقل الى تعاون العمال و تكاثفهم داخل المصنع الواحد ؛ والوقوف صفا واحدا ضد طغيان أرباب العمل واستغلالهم واستهتارهم بحياة العمال. فكثيرا ما كانوا يدخلون في صراع مع المسؤولين والمراقبين و الاعتداء على أرباب العمل بالضرب ،أو إلحاق الأذى والإضرار بالمؤسسة الإنتاجية وإتلاف وسائل الإنتاج و المنتوج أحيانا. وكان يشتد هذا التضامن بين العمال ويتعمق تكاتفهم عندما يتعرضون إلى الطرد جماعيا؛ خصوصا إثر إدخال التقنية الصناعية الحديثة. لكن حتى هذه الفترة كان ما يظهر بينهم من تحالف له طابع محدود ومؤقت في نطاق المصنع الواحد.

---

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، ص: 32 - 31

ولكن نتيجة التطور المذهل للقوى المنتجة خلال نهاية القرن الثامن عشر فقد تم تجميع ملكية وسائل الإنتاج في أيدي قلة قليلة تكدست حولها حشود كبيرة من العمال الذين بدأوا يعملون تحت سقف واحد، وضمن شروط عمل اجتماعية وصحية واحدة أدت إلى التقارب في مصالحها والتجانس في مطالبها و إلى توحيد كلمتها وظهورها كقوة واحدة فعالة وحاسمة.

وقد لعبت عوامل أخرى دورا في تلاقي وجهات نظرهم وتوحيد نضالهم ضد إطالة يوم العمل وارتفاع وسائل العيش، والانخفاض المستمر للأجور. ومما أثر عليهم تأثيرا كبيرا ، هو عدم وجود الشروط الصحية الملائمة، وشروط العمل اللائقة مما جعلهم مسلوبي الإرادة فاقدي ألطمأنينة محرومين من الاستقرار والراحة النفسية والبدنية والعصبية ومن السلامة المهنية. وهذا ما حول صراعهم من صراع فردي إلى صراع جماعي ، و إعطائه طابعا طبقيا واعيا.

وقد استمرت المرحلة المبكرة طوال النصف الثاني من القرن السابع عشر في انجلترا، وطوال الربع الأخير من القرن الثامن عشر في فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية ، عندما كان العمال الرجال والنساء والأطفال يعملون لمدة 18 ساعة في اليوم وفي ظروف عمل قاسية للغاية ؛ حيث لم يكن يوجد لعملهم أي أمن صناعي أو وقاية عمل أو شروط صحية تحميهم ، بالإضافة إلى الأجور المنخفضة. [1] مما جعل جمهرة العمال تقابل مواقف أرباب العمل بتنظيمات تعاونية أو تعاضدية في أول الأمر. وأخذ اعضاء هذه التنظيمات يشعرون بمصالح مشتركة تشد بعضهم إلى بعض . وازداد الجهد الوضعي الذي اضطلعت به الحركة العمالية ، وظهرت النقابات وتوج نضالها باعتراف قانوني منحها الشخصية الاعتبارية أو المعنوية ، التي تجسد المطالب الأخلاقية التي أدت إليها؛ وتحقق باطراد ما تتطلع إليه هذه المطالب. وبدأ التكافل في حياة المصنع حافزا لمزيد من التنظيم، ومن التعاون والتساند سيما في أحوال اختلاف العمال وأرباب العمل ولجوئهم إلى الإضراب. [2]

---

1 ــ هدنة عمار: أسلوب الإنتاج، مجلة المرشد، العدد: 8، الفصل الثاني 1988، ص: 34-33

2ــ عادل العوا: أسس الأخلاق الاقتصادية، مرجع سابق، ص: 53-52

أما عن نسق الرعاية الاجتماعية الذي ساد هذه المرحلة، فبالإضافة إلى مساهمة الحركات والجمعيات الخيرية والمؤسسات الدينية والإصلاحية المتواضعة، نجد المبادرات الرائدة التي قام بها بعض أصحاب العمل وأرباب الصناعات في هذه المرحلة ؛ وإن اختلفت أهداف مساهماتهم في هذا الميدان.

وفي هذا الشأن يقول (سعد عبد السلام حبيب): "من الجور أن نقول أن أصحاب العمل لم يبذلوا أي مجهود قط في تحسين حال العمال وظروف العمل منذ بدأ الصناعة". فلقد ظهر في أنجلترا (روبرت أوين) زعيم الحركة الاشتراكية وباعث الحركة التعاونية والقائد الأول في ميدان تحسين حالة الطبقة العاملة ولذلك اعتبر بحق أب الخدمة الاجتماعية العمالية. ففي سنة 1800 عين مديرا لمصنع كبير للمنسوجات في (لنزك الجديدة) باسكتلندا كان قد تأسس في 1784 وكان يعمل فيه ألفان من العمال بينهم 500 طفل، كانوا من أكثر الناس فقرا وجهلا جاءوا من جميع نواحي اسكتلندا، وكانوا يحوون كل الصفات المعروفة التي تترتب عن الجهل والحرمان. وقد كتب روبرت عن هذه المجموعة بعينها بعد 12 عاما ما يأتي: "لقد أصبح أولئك العمال انفسهم امناء مجدين هادئين ومنتظمين بشكل ظاهر، ونادرا ان يوجد بينهم كسلان، أو سكير أو لص من بدء السنة إلى نهايتها". ولقد كانت طريقته في إصلاح عماله أن وقف منهم موقف الأب إزاء أبنائه (الموجه الناصح لا الحاكم المستبد)، فكان يستقصي أحوالهم فيقوم المعوج ويعلم الجاهل ويهدي الضال. ولقد أقترن ذلك الإصلاح الروحي بإصلاح آخر مادي ؛ فقام بتحسين مساكن العمال وتوسيعها وأسس جمعية تعاونية كبيرة لعماله استفاد من ربحها للإنفاق على مدرسة لتعليم أطفالهم، افتتحها سنة 1816 سماها (مؤسسة الإصلاح الشخصية) ، كان يستعملها مساءا كقاعة لتسلية عماله. كما وهب قطعة أرض صغيرة ليفلحها من يشاء من عماله، وبنى للمرضى والعجزة مستشفى كامل الإعداد، وشجع العمال على الادخار فبلغت أموالهم المودعة في صندوق التوفير 3000 جنيه في 1818، ومنع تشغيل الأحداث دون العشر سنوات ، وخفض ساعات العمل من(14 ـــــ 12) ساعة في اليوم منها ساعة وربع لتناول الغذاء.

ولقد اقتفى أثار اوين كثيرون في انجلترا وفرنسا وبلجيكا وأمريكا وألمانيا. فقد جاء في أحد التقارير سنة 1854 أن شركة انجليزية بها 854 عاملا كانت تنفق على مدرسة يتعلم فيها العمال وأطفالهم.

كما أنها وظفت طبيبا ليمضي في المصنع ساعة في النهار يرى فيها المرضى والمصابين ؛ وكان إلى جانب ذلك يعود المرضى في دورهم ، ويوزع عليهم بطاقات تمكنهم من الحصول على العناية الطبية داخل المستشفيات وفي عياداتها الخارجية. وكان بالمصنع مكتبة وفرقة موسيقية بها مدرس خاص ،وصندوق للتوفير يعطي فائدة % 5. كما كان للمصنع رصيد متجمد من الغرامات التي توقع على العمال وكان ينفق منه على المحتاجين منهم.وكانت الشركة فضلا عن إقامة المهرجانات من وقت لآخر ، تنظم للعمال في كل عيد (حفلا)، وتنظم لهم في كل عام رحلة ممتعة.

وفي ألمانيا ظهر (ألفريد كروب) صاحب مصانع الصلب الألمانية الشهيرة الذي أعد لعماله رصيدا ضخما ينفق منه على المرضى من العمال ودفن من يتوفى منهم. ولم يمضي وقت طويل حتى أضيف إلى ذلك رصيدا آخر ليصرف منه معاشات للمسنين من العمال. وفي عام 1872 أنشأ مستشفى للعمال، وبعدها بخمس سنوات تأسست شركة للتأمين على حياتهم. وفي 1879 جمع رصيد لمساعدة المرضى في منازلهم. وبلغ اهتمامه بهم أن شيد مؤسسات كبيرة لرعايتهم؛ وكانت نموذجا لحسن الإرادة وسمو الفكر؛ ولذلك كتب لها النماء السريع. هذا وكان يرى إن واجبه لا يقضي عليه بالوقوف إلى جانب عماله الذين يعاونوه في عمله في أيامهم الطيبة فحسب؛ بل واجبه نحوهم يحتم عليه الوقوف بجانبهم في أيام شدتهم ومرضهم. ولم يكتف بذلك بل أخذ يدعو غيره من رجال الأعمال إلى ذلك، ولم يكن (كروب) مثلا يحتذى به في التأمين الصحي للعمال فقط، بل عمل على تحسين ظروف العمل لعماله، ورفع مستوى معيشتهم. وكان أول من بنى لهم مساكن خاصة بهم من ماله الخاص تحوطها الحدائق الغناء ، واضطر في ذلك الوقت إلى أن يقترض 30 مليون من الماركات سددها على 13 سنة ؛ ولم يعبأ بما وجه له من نقد في ذلك الوقت. وعند وفاته سنة 1886 كان 20 ألف من عماله يعيشون في

المساكن الصحية الجميلة التي أقامها لهم؛ وحث ابنه من بعده في تشييدها. جاء ذلك في كتابه الأخير حيث يقول في مقطع منه :"إن هذا العمل الجليل الذي دفعت إلى إقامته حبا للخير والنفع العام، ويجب أن يستمر دون أن نعلن عن أنفسنا ، ودون أن يملأ نفوسنا أي شيئ من الزهو والغرور، ودون أن يكون من ورائه غرض مستتر، وأن لا يفتخر به". ولم تمضي إلا سنوات قليلة بعد ذلك حتى أصبحت المساكن التي شيدتها مؤسسة (كروب) تحتل % 40 من مساحة مدينة (آسن) من كبرى المدن الألمانية الآن. (1)

وفي فرنسا كانت شركة (بلانزي) للتعدين أول شركة تبني للعمال مساكن سنة 1834 وتتقاضى منهم أجورا ضئيلة وبعد ذلك بـ 3 سنوات رصدت شركة (شنيدر) صاحبة مصانع الصلب مبلغا كبيرا من المال لإقراض العمال حتى يتسنى لهم بناء المساكن الصالحة. ولقد بلغ عدد من انتفعوا عن طريق هذه القروض أكثر من 2000 عامل.هذا وقد اشتهرت مؤسسة (لكلير) التجارية باقتسام أرباحها مع عمالها. وبلغت ثروتها مليونا و200 ألف فرنك نتيجة إلى فكرة اقتسام الأرباح التي ابتدعتها مؤسستة.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فبدأت الخدمة الاجتماعية العمالية في مصانع نسيج (لوال) حوالي 1832 فكان أصحاب المصانع يتولون أمر الفتيات العاملات. فأقاموا منازل لهن، وكنائس للصلاة ومتاجر يشترين منها ما يحتجنه، كما أنشأوا مدارس ليذهب إليها الفتيات اللائي لم يبلغن بعد الـ 14 من العمر لمدة 3 أشهر من كل عام. وكان الإشراف على سلوكهن داخل وخارج المصانع غاية في الدقة وكانوا يقتطعون من أجر كل عاملة منهن قدرا تافها يرصد للإنفاق منه على المريضات منهن، كما أن بعض الشركات وظفت طبيبا يزور المصنع كل شهر مرة لفحص العاملات وعلاجهن من الأمراض الخفيفة وكان ذلك بالمجان. وقد كان لمصانع (لوال) مجلة يتولى نشرها العاملات أنفسهن، وكانت كتابتهن تدور حول المعاملة الحسنة التي يلقينها والرعاية التي يحضين بها. وكانت هذه الخدمات لا تقارن بمثيلاتها في انجلترا واوروبا لأنها لم تكن حبا في الخير

---

1 ــ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 160-156

أو خدمة تلقائية. بل وسيلة لترغيب الفتيات في الاشتغال بالمصانع وهجر أسرهن وبلادهن والخدمة بالمنازل.

اما في إيطاليا فتعتبر قصة رجل الأعمال الإيطالي (جبتانومارزوتو) قدوة وموعظة حسنة . فقد استطاع بدافع من نفسه الكريمة وروحه العالية ، أن يعمل على تحسين حال عماله الصناعيين الذين يعملون في مزارعه بما وفره لهم من إنعاش اجتماعي وخدمات اجتماعية ؛ حتى أصبحوا يعيشون عيشة مطمئنة. فلم تستطع الأفكار الشيوعية التي ملأت أنحاء إيطاليا فيما بعد أن تجد منهم آذانا واعية. كما لم تصلهم موجة الاضطرابات والاعتصامات التي اجتاحت إيطاليا من شمالها إلى جنوبها في تلك الفترة .

ولقد استطاع (مارزوتو) الوصول إلى هذه النتائج الباهرة عقب الحرب العالمية الأخيرة عندما أراد إعادة بناء مصانعه التي خربتها الحرب. وشاهد البؤس والاضطراب يملأ نفوس غالبية العمال ، ووجد أن الأسباب التي أدت إلى ذلك تنحصر في عدم كفاية الأجور التي تدفع لعمال الصناعة لسد نفقات الحياة ، نظرا لارتفاع أثمان المواد الغذائية؛ وفي انتشار البطالة بين العمال الزراعيين لعدم توفر العمل الزراعي لهم طوال أيام السنة. فهداه فكره السليم إلى العمل لإنتاج المواد الغذائية وبيعها لعماله الصناعيين بأثمان بخسة ، وتوفير العمل بذلك لعمال الزراعة أثناء أشهر العام جميعها.

وبذلك استطاع القضاء على الأسباب التي ينجم عنها عدم استقرار الحالة الاجتماعية لعمال الصناعة والزراعة ، والتي تجعلهم أرضا خصبة لنمو الأفكار اليسارية الهدامة. وقد نفذ (مارزوتو) ذلك بأن اشترى بالقرب من مصانعه بالمنطقة الواقعة بين (فينيسيا) و(تريستا) في شمال إيطاليا عدة ألاف من الهكتارات من أرض المستنقعات بأرخص الأثمان ، وعمل على تجفيفها وتحويلها إلى أرض خصبة قام بزراعتها بالحاصلات الغذائية ليوزعها على عمال مصانعه بأرخص الأثمان ؛ وفي ذلك يقول: "إن المسألة لفي غاية البساطة، إن عمالي يتقاضون أجور لا بأس بها تبلغ في المتوسط 1500 ليرة يوميا ، ولكن يضطر الواحد منهم إلى إنفاق 1400 ليرة منها في مأكله فقط ؛ والباقي لا يمكن أن يسد نفقاته الضرورية الباقية؛ وبذلك يعيش في بؤس دائم بلا مراء. وأينما

وجد البؤس وجدت أيضا الشيوعية... وأينما حلت الشيوعية حلت الاضطرابات والاضرابات، وانخفض مستوى الإنتاج. ولما كنت لا أستطيع زيادة الأجور دون أن يؤثر ذلك على تكاليف الانتاج. لجأت إلى خفض أثمان المواد الغذائية التي يحتاجها العامل وعائلته للحياة" ... وقد أقام بالقرب من مزارعه الكبرى في (ميلانو) بشمال إيطاليا عدة مصانع لهذا الغرض تقوم بغزل ونسج القطن والكتان ، واستخراج الأنبذة ، وصناعة السكر والمواد الغذائية المحفوظة.

وبجانب هذه المشاريع ألاقتصادية قدم لعماله العديد من الخدمات الاجتماعية. فأقام مدينة لعماله على شاطئ البحر تمتد عدة كيلومترات وتفوق في جمالها شاطئ (الليدو) بفينسيا (البندقية) . وتشمل البيوت الجميلة والفنادق العديدة ، ودور حضانة الأطفال والمطاعم والبيوت التجارية التي تبيع المواد الاستهلاكية المختلفة بأرخص الأثمان، ويدفع العمال الذين يقضون إجازتهم في هذه المدينة مبلغ 350 ليرة في اليوم ، بما في ذلك المأكل والمشرب والمسكن؛ مع أن متوسط ما يدفع في فنادق الدرجة الثالثة بإيطاليا يبلغ 2000 ليرة في اليوم الواحد للفرد الواحد.

وكان يبلغ عدد العمال الذين يعملون آنذاك في مشاريع (مارزوتو) الصناعية الزراعية أكثر من 30 ألف عامل ؛ لا يوجد بينهم من يتبع الحزب الشيوعي الإيطالي. وأن من يزور مدينة (فالدانوا) مركز نشاط (مارزوتو) لا يشاهد على وجوه الآلاف العديدة من سكانها علائم المرارة والاكتئاب وعدم الرضا التي يراها الإنسان على وجوه العمال في المدن الإيطالية الأخرى. بل تطالعه علائم البشر والسرور، والرضا مرتسمة على صفحات الوجوه. وتفقد (فيتوريو) زعيم النقابات الشيوعية آنذاك هذه المدينة ليتحقق من نتائج هذه التجربة الاجتماعية العظيمة، فلما شاهد ما شاهد، ورأى رجلا كبير النفس استطاع أن يرفع كل القيم الإنسانية في نفوس الآلاف العديدة من العمال الذين يتعاونون معه وان يبث فيهم روح الكرامة والاعتزاز بالنفس والشعور بالواجب نحو العمل الذي يقومون به ونحو وطنهم. اعترف مرغما لدى مغادرته للمدينة قائلا: "هنا لا تجد الشيوعية أرضا خصبة لتنمو وتزدهر" [1]

1 ــ المرجع السابق، ص: 160 ــ 164

المبحث الثاني

العوامل المؤثرة في دفع حركية الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها:

إن التحقق المتنامي من التدني الاجتماعي للمجتمع الرأسمالي ؛ نتيجة تضخم المشاكل الاجتماعية بحيث أصبحت تهدد كيان المجتمع الرأسمالي في حد ذاته. خاصة مع تحول النظام الرأسمالي إلى نظام للإحتكارات، وما رافقه من استغلال اجتماعي أشد عنفا وضراوة منه مع مطلع الثورة الصناعية ؛ وعجز الحركات والجمعيات والهيئات التقليدية في مجال الرعاية الاجتماعية عن مسايرة ومواكبة هذا التطور المذهل في حركية المجتمع الصناعي؛ حيث واجهت المدينة الصناعية مشكلات هائلة نتيجة لظهور أبنية اجتماعية حضرية وكذلك نماذج من الشخصية...وكان من أكثر المشكلات انتشارا دور الجريمة والانحراف والأعمال المخزية للحكومة. وحاول المهنيون والمفكرون وعلماء الإنسانيات والخدمة الاجتماعية التغلب على هذه الجوانب الباتولوجية والاجتماعية في المدينة من خلال سلسلة من المقترحات والبحوث وحركات الإصلاح. [1]

إن هذا الفشل الاجتماعي دفع المصلحين الاجتماعيين والخيرين والفلاسفة والعلماء ورجال الدين ، وحتى بعض رجال الأعمال إلى نقد هذا النظام وتبيان مساوئه ومظاهر الضعف فيه ، والدعوة إلى ضرورة تغييره والتفكير في البديل الأفضل له ؛ رغم الاختلاف في وجهات النظر. فمنهم من دعى إلى تغييره جذريا ، ومنهم من دعى إلى ترميمه والمحافظة عليه. فالبحوث الاجتماعية الأولى التي قام بها أعضاء لجنة قانون الفقراء بمعاونة المفتشين الطبيين أثبتت أن انتشار الأمراض المتوطنة بين الطبقات الفقيرة تعتبر من الأسباب الرئيسية للعوز والفاقة. فالمرض يحرم العامل وأسرته من أسباب المعيشة ويجعل حياته رهنا بالحصول على مساعدات الفقراء الحكومية . وينتشر المرض بين أفراد الطبقة الفقيرة بصفة أساسية ويسبب سوء المسكن، وعدم توفر الأسباب الصحية فيه، وظروف المعيشة غير الملائمة وسوء التغذية. وفي الأحياء المنحطة من المدن

1 ـ علبي عبد الرزاق جلبي:علم اجتماع الصناعة،مرجع سابق، ص:269

يعيش الناس في مناطق شديدة الازدحام. وغالبا ما ينـام المراهقـون والأطفـال مـن الجنسـين في فراش واحد . وقد أدت هذه الأوضـاع إلى انحطـاط خلقـي، ومنازعـات ومشـاجرات، وانحـراف ودعارة، وانتشار الأمراض المعدية بشكل مخيف . وكان يسكن عدد من العمال مـع أسرهـم في حجرة واحدة ، وغالبا ما كان يستخدم بين7، 10 أفراد حجرة نوم واحدة، أو يعيشـون في أقبيـة رطبة عديمة التهوية. وقد كان(شادويك) مصلحا تقدميا سبق معاصريه بزمن طويـل، اذ وبعـد سنوات طويلة أصبحت فكرته في قيام نظام حكومي يعمل على توفيرالمساعدة الملائمـة للفقـراء تحت إشراف إدارة مركزية ، وإنشاء نظام سليم للرعاية الصحية وبناء المساكن الشعبية الملائمة للطبقات الفقيرة ، وخلـق نظـام للـترويح والترفيـه عـن أبنـاء الشـعب، وإنشـاء مـدارس عامـة للشعب برمته مفهوما عاما للمجتمع السليم. [1]

يقول (حسن الساعاتي) في هذا المجال: "لقد كان جو الصناعة الآلية في المصانع كئيبا إلى أبعد الحدود وكانت حياة الطبقة الكادحة خارج المصـانع حزينـة ومبكيـة إلى درجـة بالغـة ". وقد آثار ذلك ذوي الضمائر اليقضة ، وألهب مشاعر ذوي القلوب الحساسـة. فـراح كـل واحـد يدلي بدلوه للانتصار للكادحين المغلوبين على أمرهم ؛ منهم (لامرتين) الـذي كـرس لهـم إحـدى قصائده ، والعازف (ليست) وضع لعمال صـناعة الحريـر معزوفـة سـماها (ليـون) ، و(ديكنـز) يصف أرفع المشاهد المأسوية للعمال في إحدى رواياته ، و(سان سيمون) يدين استثمار الإنسان للإنسان ، ويدعو إلى تعاون العامل ورجل المال للتغلب على البؤس . وكتب أحد رجال الأعـمال من اتباع (كلفن) يقول: "علينا أن نشجع العامل على استكمال تهذيبـه خلقيـا. وعـلى اكتسـاب طبائع أكثر إنسانية ؛ وذلك عن طريق تقوية وسائل التملك والحيـازة عنـده، وإنشـاء تـوفيرات له". [2]

وفي هـذا السـياق يقـول (سـعد عبـد السـلام حبيـب): "أخـذ المصـلحون يكتبـون ويـألفون ويـدعون إلى الخـير...وقيـام سياسـة اجتماعيـة قوامهـا العدالـة الاجتماعيـة ...

1 ـ محمود حسن :مقدمة الخدمة الاجتماعية،مرجع سابق، ص:65،66

2ـ حسن الساعاتي: علم الإجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص: 175،176

فثارت أقلامهم في عنف ، واهتزت مشاعرهم في صرامة، وأخذوا يهاجمون ذلك النظام الباغي البغيض الذي يعيش فيه الأغنياء وأرباب العمل عالة على العمال الفقراء؛ ويحلون لأنفسهم نصيب العمال وكدهم وكدحهم لينفقوه في الملذات والبدع. بل وعلى ما يأوونه من كلاب وقطط ، وربما عافت نفس هذه الاخيرة أن تأكل مما يأكلون ، لأنها تأكل ما لا يأكلون وتنعم بما لا ينعمون هم وأولادهم. وكان لدعوتهم أكبر الأثر في دفع حركة الإنعاش الاجتماعي التي ظهرت معالمها في النصف الثاني من القرن الـ 19".

وأخذ رجال الفكر والعلماء يحذرون من سوء العاقبة ويدعون إلى تحسين حال العمال وانتشالهم مما يعانونه من بؤس وحرمان؛ وقاد هذه الحركة المباركة في انجلترا الفيلسوف (كارليل) والمؤرخ (ماكولي)؛ وقد وقف هذا الأخير في البرلمان البريطاني عام 1846 محذرا من سوء العاقبة إذا لم تسارع الحكومة البريطانية ورجال الصناعة بالعناية بعمال المصانع ورفع مستوى حياتهم بقوله: "إذا نظرنا إلى الإنسانية من وجهة نظر تجارية وبقينا في اعتبار الإنسان آلة ... دون أن نمنحه فرصة الحياة ودون أن ندع له وقتا كافيا للرياضة والتثقيف. فثقوا أننا سنهدم بأيدينا كل الصفات التي جعلت من وطننا بلدا عظيما."ويقول (إدوارد فليني) وهو من أصحاب العمال الأمريكيين مخاطبا زملائه: "نحن لم ندرك بعد الماهية الحقيقية للإنتاج الكبير والمتمثلة في صالح أصحاب الأعمال والعمال معا." [1]

ويقول (إريك جونستون) رئيس الغرفة التجارية الأمريكية في خطبة وداعه وكانت تلك الخطبة نصيحة نفيسة يقدمها للرأسمالية أحد أقطابها العاملين إذ يقول فيها: "إننا نريد حقا نعم الحياة أوفر انتشارا بين الناس. إذن فما هو عيب المشاركة في الأرباح ؟ وما هو عيب ابتكار الحوافز للعمال حتى نزيد من إنتاجهم فيزيد ربحهم وربحنا ؟ ونحن نقول نريد لجميع الناس بيوتا أفضل وتعليما أرقى. وإننا نطلب مستوى صحيا يكفل حسن العيش للجميع حين تتقدم بهم السن، وإننا نريد جميع أسباب الرخاء لجميع

---

1 ــ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 45-44

الناس." ... كما تألفت في سنة 1872 في ألمانيا جمعية السياسة الاجتماعية ؛ ضمت عددا كبيرا من رجال الأعمال والعلماء وأساتذة الجامعات والمفكرين ... دعت إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق الإنعاش الاجتماعي لصالح المجموع. [1]

واشتهر من الداعين إلى التدخل الحكومي في هذا المجال السويسري (سيسموندي) الذي دعى إلى التدخل وذلك لتحسين الحالة الاجتماعية للعمال. ومن المفكرين الذين خدموا الطبقة العاملة (روبرت أوين) الذي حاول في عام 1800 أن يجعل العلاقات بين العامل ورب العمل على أساس التعاون لا المنافسة، وحاول إقناع أصحاب الأعمال بأن هناك تضامنا بين مصالحهم وفكرة العدالة الاجتماعية، وأنه لا يمكن الحصول على إنتاج وافر من الآلات وعمال مرهقين. لذلك يجب تحسين حالة العمال وتهذيب الآلة. ووضع (أوين) مجموعة من النظم لضمان حالتهم المادية والاعتناء بأطفالهم وأسس لهم جمعية إستهلاكية، وعمل على محاربة الفقر في محيط العمل، وكان يرى ان الرأسمالية هي سبب شقاء العمال، فاقترح نظاما شيوعيا ينفذ فيه الفرد ميوله الطبيعية الحسنة، وكان من آثار أفكاره وتلاميذه أن عني البرلمان الأنجليزي بتشريعات العمل ورفع القيود على اتحادات العمال. وفي فرنسا ظهر (لويس بلان) الذي نشر في عام 1841 رسالة عنوانها (تنظيم العمل) ومما جاء فيها أن للعامل الحق في عيشة راضية مقابل جهده؛ ولذا يجب على الحكومة تنظيم العلاقات العمالية وطلب منها إقامة مصانع اشتراكية يديرها العمال تحت إشرافها... وأن من حق الجميع العيش . وأن ينتج كل عامل بحسب كفايته ومقدرته الشخصية ،وأن يحصل على ما يحتاج إليه من مال. وطلب(بلان) تنفيذ النظام الاشتراكي الذي وضعه، وتطلع إلى ديموقراطية تحل محل الرأسمالية. [2]

ولعبت الحركة النقابية دورا هاما في هذا المجال ، إذ بعد سنوات الاضطهاد والثورات التي توجت بالإعتراف الرسمي بها سنة 1824 ، بعد ان كانت ممنوعة بحكم قانون 1718 بانجلترا. اتجهت النقابات نحو تحسين الظروف الاجتماعية للعمال بتنظيم

1ــ المرجع السابق، ص: 63

2 ــ محي الدين الجرف: حول تشريعات العمل العربية، مطبعة وزارة الشبيبة و الرياضة، الجزائر 1981، ص:50

برامج المساعدات المتبادلة بين الأعضاء ، وذلك في حالات المرض والإصابة والبطالة والعجز والشيخوخة. وأنشئوا مشروعات التعاون الإنتاجي لحماية العمال من الاستغلال. وبعد نجاح المشروعات الاقتصادية والاجتماعية تمكنوا من تكوين مجلس اتحاد الصناعات القومي الذي وجه حملة واسعة للمطالبة بحق الانتخاب للعمال .ونجح في تحقيق ذلك بمقتضى لائحة الإصلاح التي أقرها البرلمان عام 1867 وانتخب أول ممثلين للعمال في مجلس العموم البريطاني عام 1874. وقد أسفر التعديل الذي أدخل على قانون الفقراء عام 1894 عن جعل النواب المنتخبين عن العمال أعضاء في مجالس المراقبة للإشراف على مساعدات الفقراء. [1]

وساهمت الحركات التعاونية مساهمة فعالة في بلورة فلسفة اجتماعية رائدة في العصر الحديث فكرا وممارسة. ففي سنة 1844 خطرت في أذهان 28 فقيرا انجليزيا حرفتهم نسج القطن. وكانوا مختلفين من حيث المبادئ السياسية والمذاهب الدينية. فكان منهم : الميثاقيون والاشتراكيون (المثاليون)، والتعاونيون على طريقة (روبرت أوين). وكان منهم المتدينون والمتطرفون في السياسة والمعتدلون في الإصلاح. وعلى الرغم من تباين مشاربهم وعدم وجود المال لديهم ، انشئوا في (روتشديل) الفقيرة من مقاطعة لانكشير ديمقراطية اقتصادية صارت فيما بعد نموذجا للنشاط التعاوني في جميع انحاء العالم.

وكان رواد (روتشديل)على درجة كبيرة من الحكمة في إيجاد طريقة يحصلون بها على نصيب عادل من الثروة النامية التي إنتجها الإنقلاب. وكان لنجاح الحركة التعاونية البريطانية التي انشأها نساجو (روتشديل)، والتي احدثت انقلابا سلميا في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. ولازالوا ينشدون روحا في الصناعة والحياة الاجتماعية تستبدل بالمنافسة الانسجام الناجم عن التعاون ،وتجعل كل فرد خير الجميع، وتمد الصناعة والتجارة بدعامة من الخلق القويم، وترفع مستوى المعيشة بالجهود التعاونية.

1 ــ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 69

وكانت سببا في انتشار التعاون في جميع انحاء العالم المتحضر وفي مدة جيلين اتحدت الحركات التعاونية في شتى الأقطار عن طريق (الحلف التعاوني الدولي). وقد شمل هذا الحلف قبل الحرب العالمية الأخيرة 39 دولة. [1]

وهناك حركات دينية على جانب كبيرمن الأهمية في هذا المجال، ولعبت دورا لا يستهان به في هذا المجال، ونخص بالذكر جمعيات(الشباب المسيحية) التي بدأت في انجلترا سنة 1844 برئاسة (جورج وليامز)الذي كان يهدف إلى إعادة شباب لندن إلى أسلوب الحياة المسيحية النقية.وانتشرت الفكرة في كثير من المدن الأمريكية وكان هدفها تحسين الجوانب الروحية والعقائدية للشباب، وإنشاء وحدات سكنيةزهيدة الإيجار تتوفر فيها الشروط الصحية والمرافق المناسبة لمصلحة الشباب، الذي ينتقل إلى المدن الكبرى سعيا وراء العمل وتعجز موارده الضئيلة عن إقامته في المساكن ذات الإيجارات الباهضة. [2]

وبنشوء حركة الاشتراكية المسيحية ونموها بعد انهيار حركة مطالبة العمال بالحقوق السياسية عام 1848 بقيادة (فريدريك دنيسون موريس) الذي كان يعتقد هو وأتباعه بضرورة إقامة مملكة الله على الأرض ؛ وأن إقامتها تتوقف على صحوة أخلاقية دينية تأتي عن طريق إيقاظ الوعي الاجتماعي ... اعتنقت هذه الجماعة فكرة تحسين الحالة الاجتماعية للطبقة العاملة؛ فنادوا بواسطة الكنيسة بمساعدة جماهير العمال التي تتشوق إلى التحرر الفكري والاجتماعي. [3]كما لم يستطع مفكرو المسيحية المحدثون ان يقفوا موقف اللامبالاة حيال التبدلات الاقتصادية والاجتماعية؛ فجاء (لوبلاي) في أول الأمر بمذهب السلطة الأبوية الحنون الذي لا يزال ماثلا إلى اليوم في مدرسة الإصلاح الاجتماعي؛ بالإضافة إلى مذهب التعاونية لدى (لاتوردي بن) و(كنلر) ... إلخ [4]

---

1 ـ إدوارد تيم وج.أ.هاو: الحركة التعاونية (نشأتها، فلسفتها، تطبيقها)، ترجمة حسن الساعاتي، ط3، دار النهضة العربية،بيروت 1970، ص: 18ـ 19،78 ـ89

2 ـ محمود حسن: خدمة الجماعة، مرجع سابق، ص: 82

3 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 69

4 ـ عادل العوا: أسس الأخلاق الاقتصادية، مرجع سابق، ص: 122

كما أن هناك حركة لها باع طويل في إرساء دعائم الخدمة الاجتماعية في صورتها الحديثة ألا وهي حركة الاشتراكية الفابية التي نشأت عام 1883، وكانت من اهم الجمعيات التي اهتمت بالإصلاح الاجتماعي. وكان من بين أعضائها الرواد (برناردشو) و(سيدني) و(بياتريس واب) وغيرهم من رجالات الفكر السياسي والاجتماعي. وكانت عكس الماركسية تطالب بالقضاء على الفقر عن طريق التشريعات الاجتماعية التي توفر خدمات الرعاية الاجتماعية باعتبارها حقوق للمواطنين مثل: بناء المساكن للطبقات العاملة، وتخفيض ساعات العمل ،وتحسين ظروفه في المصانع ،ورفع أجور العمال ذوي الدخول المنخفضة ... إلخ. ولقد كانت التشريعات الاجتماعية التي صدرت في مطلع القرن الحالي محور مبادئهم الأساسية. [1]

كما ساهمت حركات تنظم الإحسان والمحلات الاجتماعية ونظم المدرس الزائر، وسيدة الإحسان والممرضة الزائرة في ظهور الاتجاهات التي تهدف مباشرة لقيام التخصص المهني في الخدمة الاجتماعية. ويمكن التركيز في هذا المجال على حركتين اجتماعيتين على جانب كبير من الأهمية في هذا المجال ؛ لأنهما تمثلان البذور الأولى لمهنة الخدمة الاجتماعية بمفهومها الحديث. وهما حركتا: تنظيم الإحسان، والمحلات الاجتماعية اللتان ظهرتا خاصة في انجلترا وأمريكا نتيجة فشل التشريعات المتوالية لمواجهة مشكلات الفقر منذ صدور اول تشريع سنة 1601 بانجلترا، وما تبعه من تشريعات.وذلك لقيامها على أسس غير علمية تقرر مسؤولية الفرد المطلقة عما آل إليه من مصير، وانه بالردع والمهانة والتحقير والسجن يمكن القضاء على ظاهرة الفقر والتسول وما إلى ذلك. أولاهما حركة (تنظيم الإحسان)التي ظهرت اساسا في انجلترا حوالي السنة 1869 نتيجة للعيوب الشائعة في قانون الفقراء وتطبيقاته. وقد تمكنت هذه الحركة من تنظيم الجهود الأهلية في ميادين الإحسان، والبر بالفقراء استنادا على بعض

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 70

الأسس الإنسانية السليمة. [1] وقد حدث عام 1873 أن تكون مؤتمر قـومي لجمعيـات الإحسـان .وقد مهدت تلك التجربة لإنشاء أول جمعية لتنظيم الإحسـان في الولايـات المتحـدة الأمريكيـة على يد (جرتين) الذي كان على اتصال بجمعية تنظيم الإحسان بمدينة لندن. وقد انشـأت تلـك الجمعية بمدينة (بافالو) عام 1877. وثـانيهما (حركـة المحـلات الاجتماعيـة) التـي قامـت عـلى فلسفة جديدة ، حيث اقام المهتمون بالإصلاح الاجتماعي في المحلة التي تنشأ في الأحياء الفقيرة التي ينتشر فيها الفقر والإجرام وغيره. ويعيشون مع أهالي هذه الأحياء لمعـاونتهم في الوصـول إلى الحياة الكريمة النافعة ،عن طريق التأثير في عـاداتهم واتجاهـاتهم. وكانـت محلـة (تـوينبي هايل) في لندن عام1884 قد وجهت الأنظار إلى طريقة مستحدثة لعلاج الفقر والإجرام بعيـدة عن الإحسان أو العقاب، ومعتمدة على مساعدة الأفراد لأنفسهم وإعادة تأهيلهم لحياة أفضل عن طريق إرشادهم وتوجيههم. وسرعان ما انتشرت حركة المحلات في أجزاء كثـيرة مـن انجلـترا والعالم .وكان من نتيجتها ان ظهرت مهنة الخدمة الاجتماعية اوائل القرن الحالي.[2]

كما لعبت العلوم الإنسانية خاصة الاجتماعية والنفسية دورا هاما في هـذا المجـال؛ حيث بدأ الاهتمام بمعضلة الإنسان الـذي عصـفت بـه التحـولات الاقتصـادية والسياسـية والاجتماعية بعد ان كان الاهتمام منصـبا عـلى النـواحي الميكانيكيـة والاقتصـادية البحتـة .وسيطر هذا النوع عـلى جـل الدراسـات والبحـوث خاصـة مـع مطلـع الثـورة الصـناعية. ويجسد هذا التحول مقولة (اوسكار بولاك) من الجنـاح اليمينـي للاشـتراكيين النمسـاويين والباحث في شؤون الثورة الصناعية الثانية: "إننا بأمس الحاجة إلى فلسفة إنسانية جديـدة منطلقة روحيا وغنية بإنسانيتها [3] فطرحت إلى الوجود عدة تخصصـات علميـة كـان لهـا وقعها الإيجابي على حركتي التصـنيع والإنعـاش الاجتماعـي. حيـث أثبتـت الحقيقـة التـي مؤداها : أنه لا سبيل لتحقيق بحبوحة اقتصادية دون تطوير الظروف الاجتماعية المناسبة

1 ــ عبد العزيز فتح الباب، محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مكتبة الأنجلومصريـة، 1976، ص:220

2 ــ المرجع السابق، ص: 216

3 ــ ج. فولكوف: الإنسان والتحدي التكنولوجي، مرجع سابق، ص: 216

لاحتضان حياة ألإنسان ومفندة لمزاعم الداروينية، والممارسة البدائية التي ميزت حياة المجتمعات القديمة التي تقوم على تصور يقصي الضعفاء والعجزة والمحتاجين من دورهم في البناء الحضاري.ومن الأوائل الذين اهتموا بالعنصر الإنساني في الصناعة (اندر أور). لقد تضمن كتابه الذي نشره عام 1735 باسم (فلسفة الصناعة) عناصر العلاقات الإنسانية فأضاف العنصر الإنساني إلى الجوانب الميكانيكية والتجارية للصناعة ،من خلال تقديم الشاي الساخن للعمال والرعاية الطبية واستخدام المراوح للتهوية والتعويضات في حالة المرض ... إلخ.[1]كما ساهمت البحوث والدراسات خلال هذه الحقبة دورا كبيرا في دفع حركية الرعاية الاجتماعية وخدماتها سيما تلك المتعلقة بالعمل والعمال.

كما ساهمت مذاهب تدخل الدولة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي مساهمة فعالة في هذا المجال على اختلاف الصور والأشكال التي إرتدتها. سواء المذهب الذي ظهر بألمانيا على يد (ليست) والذي يطالب بالتأميم الاقتصادي ،أو مذهب الحماية في نظر (كاري) بالولايات المتحدة الأمريكية ،والمدرسة الإنتقادية في نظر (سيسموندي) الذي يأخذ على الليبيراليين عنايتهم ببناء الثروات عوض عن البحث في الرفاه المادي للإنسان، والمذهب الصناعي في نظر (سان سيمون) ...وقد تمخض عن ذلك مذهب التوجيه الاقتصادي الذي يحافظ على الأطر الاقتصادية الرأسمالية في الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وفي مطلب الربح.[2] حتى أن (ديجي) قد أنكر اعتبار الملكية حقا واستعاض عنها بفكرة الواجب أو الوظيفة الاجتماعية. تمارس على نحو يحقق التضامن الاجتماعي والتعايش بين الطبقات. ورتب على ذلك حق الدولة في التدخل لحمل الشخص على القيام بأعباء هذه الوظيفة إذا أهملها أو تراخى في القيام بها.

1 ـ كيث ديفيس: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي، ومحمد إسماعيل يوسف، دار نهضة مصر، للطبع والنشر، القاهرة ،1972، ص: 11

2 ـ عادل العوا: أسس الأخلاق الاقتصادية، مرجع سابق، ص: 121

ونفس الدور أو أكثر لعبته المذاهب الاشتراكية المتعاقبة ، سواء التي ظهرت في حلة المشاركة كما لدى (روبرت أوين، وشادل فوريه، ولوي بلان)، أو في حلة اشتراكية تحررية كما لدى (برودون)، أو التي تجلت في صورة حاسمة كالاشتراكية العلمية لدى (كارل ماركس)[1]، التي تأسست مع صدور البيان الشيوعي الذي صاغه بمشاركة (انجلز) واللذان ذيلاه بالعبارة الشهيرة." يا عمال العالم اتحدوا". وشاعت هذه الأفكار بسرعة بين صفوف الطبقة العاملة ، خاصة مع نمو التيارات السياسية الراديكالية التي دعت إلى تغيير جذري في نمط وملكية وسائل الإنتاج، وظهور ما يسمى بالنقابية الجديدة التي تشير إلى توسع سريع للتنظيمات العمالية خارج مناطق ظهورها التقليدية.

وبموازاة مع ذلك نمت الأفكار الخاصة بحقوق الإنسان التي تؤكد حقه في حياة كريمة وملائمة؛ والتي انتهت إلى ظهورما يسمى بالديمقراطية الصناعية، والتي أدت بدورها إلى توسع انظمة المشاركة العمالية في إدارة المنشآت الاقتصادية. فأخذت المطالب العمالية تتوسع وتأخذ أبعاد جديدة تجاوزت حدود المطالبة بالأجر المرتفع، وتحسين الظروف المهنية إلى الاهتمام بكل النواحي التي تمس حياتهم وأسرهم كأفراد في مجتمع. ومن ثم اتجهت إلى صياغة مفاهيم جديدة كان لها وقعها على الأنظمة الرأسمالية. مما دعاها إلى محاولة القضاء على ما يمكن من اضطراد قوة هذه الحركات حفاظا على النظام الرأسمالي من الضياع ؛ ذلك النظام الذي كانت الخدمة الاجتماعية فيه تمثل فلسفة إصلاحية تقوم على (سياسة الترقيع الاجتماعي)،وذلك من زاوية انها تنظر إلى بنا المجتمع المتداعي على انها ضرورة حتمية أملتها الظروف، وأن دورها يبدأ منذ أن تتخلل الثغرات ذلك البنيان المهلهل؛ حيث يبدأ في سد الفجوات ومحاولة إيجاد الإلتحام بين أنسجة المجتمع المفككة ... وكان لا بد إذن من أن تتوسل الرأسمالية بالطرق المختلفة التي تمكنها من امتصاص طاقات السخط والتبرم لدى الطبقات المدحورة.[2]

1 ـ عادل العوا: أسس الأخلاق الاقتصادية، مرجع سابق، ص: 121

2 ـ عبد العزيز فتح الباب، محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مرجع سابق، ص: 217

كما تغيرت نظرة أصحاب الأعمال إتجاه مستخدميهم، خاصة مع احتدام حدة التنافس وندرة اليد العاملة. وبالتالي لم تعد الوظيفة الاقتصادية للمشروعات (مشاكل الإنتاج المادية، تطبيق الوسائل والتحسينات العلمية في الصناعة ووسائل الرقابة و انواعها، و مشاكل التموين والتسويق التي استنفذت كل وقت وجهد الإداريين والفنيين في الماضي محور اهتمامهم. وأصبحت المشاكل الاجتماعية والوسائل التي تستهدف التعاون بين أفراد المنشأة وجماعاتها تلقي العناية منهم، خاصة بعد ان تأكد أنه لا يمكن أن ينجح أي مشروع في وظيفته الانتاجية إلا إذا نجح اولا كوحدة اجتماعية أو كنظام اجتماعي. وكذلك لن يرجى للصناعة تقدم، ولن يكون هناك امل في رفع كفايتها الانتاجية مادام الإدارة لا تعرف الكثير عن الإنسان. لأن الإدارة الصناعية ليست مجرد دراسة ناحية فنية أو تنظيم عملية إنتاجية؛ ولكنها أكبر وأعمق؛ من ذلك إنها تتعلق بكيفية تنظيم القوة البشرية، وتهييئتها للعمل. ومن ثم كان واجبها الأول الاهتمام بالعلاقات الصناعية والإنسانية وإعارتها العناية اللازمة. [1]

كما ان لعجز محاولات المهنيين والمفكرين والمصلحين وعلماء الإنسانيات في التغلب على هذه الجوانب الباتولوجية والاجتماعية في المدينة الصناعية؛ من خلال سلسلة مقترحاتهم وبحوثهم، وحركاتهم الإصلاحية دورا في دفع حركية الخدمات الاجتماعية العمالية. ذلك لأنها لم تحقق نجاحات نتيجة لأنه لم يكن المطلوب هو الأمانة والشفقة، وإنما المطلوب نماذج جديدة في التنظيم تتحقق وهذا الوسط الحضري. ولقد حفزت هذه المشكلات المترتبة عن التصنيع غير المخطط والتحضر تنظيمات عديدة. وجعلتها تعمل على مواجهة تلك الأزمات في مجالات الصحة والرفاهية والترفيه، والتعليم ... وكانت هذه التنظيمات بعضها حكومي وبعضها خاص. [2]

1 ـ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، 1966، ص: 68

2 ـ علي عبد الرزاق جلبي: علم اجتماع الصناعة، مرجع سابق، ص: 270-269

وقد لخص (فريدمان) حصيلة ذلك (بالإشارة إلى بريطانيا ولكن ذات دلالة أوسع) ؛ فأوضح كيف أن دور الملكية في المساومة قد تعدل أولا من خلال التغييرات التي طرأت على العلاقات بين أصحاب العمل والعمال نتيجة إلغاء جريمة التآمر والاعتراف بوسيلة المساومة الجماعية، وتشريعات التأمين ألاجتماعي، والتفسيرات القانونية الجديدة التي أعلنتها المحاكم لعقد العمل، وثانيا بالقيود المباشرة التي فرضت على استخدام الملكية الفردية مثل التفسير الصارم لإساءة استعمال الحقوق والقيود المفروضة على حقوق الأمتياز. والالتزامات القانونية المفروضة على أصحاب الملكيات الصناعية والملكية العامة. كما تغيرت وظائف العقد نفسه بظهور (العقد القياسي)الذي ظهر نتيجة التركيز ألاقتصادي وحلول المساومة الجماعية محل المساومة الفردية، وزيادة الرفاهية والخدمات ألاجتماعية وظهور بعض الوظائف الإدارية الصناعية التي تتمتع بها الدولة. [1]

1 ـ بوتومور: تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري، علياء شكري، دار المعارف، مصر، 1978، ص: 300

المبحث الثالث

الرعاية الاجتماعية العمالية

وخدماتها في مرحلة ما بعد الثورة الصناعية:

نتيجة للعوامل والظروف السالفة الذكر، بدأت السياسات الاجتماعية الجديدة تغزو الأمم والشعوب. خاصة بعد أن أيقنت الدول والحكومات أن عليها واجبات اتجاه أفرادها. وأن ما تقدمه للمحتاجين منهم من عون ومساعدة ليس إحسانا بل حقا لهم.وأخذت الدول الصناعية تسن التشريعات والقوانين المختلفة. ويعبر عن هذه الحقيقة (عادل العوا) بالقول:" أقبل القرن الـ 19 وأكثر الكتاب يظهرون ارتيابهم من الدول، ويعربون عن ثقتهم بالحرية الاقتصادية والنشاط الفردي، وأدبروا وأغلبهم ينادون بتدخل الدولة في النظام الاقتصادي والاجتماعي." [1]

وأصبح من الأمور المتفق عليها في الوقت الحاضر أن يتضمن التخطيط للتنمية الجوانب الاقتصادية والاجتماعية ... فالتنمية الاقتصادية ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الاجتماعية؛ إذ ان ارتفاع مستوى الخدمات العامة يؤثر تأثيرا واضحا في برامج التنمية الاقتصادية ويؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية للفرد. [2] وهو ما توصل إليه الخبراء الاجتماعيون في مؤتمراتهم العالمية، حيث رأوا أن التنمية الاجتماعية هي العملية الشاملة للتغير والنمو التي تقضي علاجا متكاملا ومتوازنا بالنسبة لمظاهر الرعاية والخدمات الخاصة بأفراد مجتمع معين؛ لإدخال التغييرات اللازمة في البناء الاجتماعي للوصول إلى هذه الغاية. [3] وأصبحت بالتالي سياسات الإنماء الاجتماعي تقوم على أساس من الاستخدام المثمر والمفيد لطاقات الناس، والنهوض الذي يستند إلى العمل الاجتماعي عن طريق التعليم والتدريب، وحيث ينظم الناس أنفسهم أو يعودون نشاطهم للتخطيط والتنفيذ وفق احتياجاتهم، وبما يحل مشاكلهم. [4]

---

1 ــ عادل العوا: أسس الأخلاق الإقتصادية، مرجع سابق، ص: 121

2 ــ علي الكاشف: التنمية االاجتماعية (المفاهيم والقضايا)، مرجع سابق، ص: 27

3 ــ عبد الباسط محمد حسن: التنمية الاجتماعية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة 1970، ص: 97-98

4 ــ علي الكاشف: التنمية الاجتماعية (المفاهيم والقضايا)ن مرجع سابق، ص: 81

ففي المجال العمالي تدخلت الدول لتنظيم علاقات العمل، وتوفير الحد الأدنى لحياة إنسانية كريمة لملايين من الأيدي العاملة الفقيرة، وفرضت الالتزامات الاجتماعية التي تطلبها الإنعاش الاجتماعي للعمال خاصة الصناعيين منهم تحقيقا للعدالة الاجتماعية والمثل العليا التي بدأت تتأكد كقيم اجتماعية أساسية للمجتمعات.هذا التحول الذي ميزه تدخل الدولة في توفير بعض خدمات الرعاية الاجتماعية، وإلزام أرباب العمل بضمان توفير الحد الأدنى من الخدمات الضرورية عن طريق القوانين، وتعيين هيئات خاصة بالمراقبة والتفتيش تقوم على متابعتها لقي معارضة شرسة من قبل تيارات فكرية وبعض أرباب العمل خاصة أصحاب الفكر الليبرالي، وأيضا المذهب الذي يؤمن بمسؤولية الفرد الكاملة عن حالة فقره ،أي أن الفشل الذاتي أو الشخصي هو السبب الرئيسي للفقر، وإغفال العناصر الاجتماعية و الاقتصادية المحيطة التي تخرج عن دائرة إرادته وسيطرته من بينها:

- أنصار المذهب الحر: الذين يستندون إلى فكرة أنه لو اختفت هذه القواعد واللوائح وتركت الحقوق الطبيعية للإنسان تأخذ مجراها، فإن آثار هذه الحرية تكون واضحة في المجتمع، وتؤدي إلى إزدهاره وتقدمه. وبتطبيق أحكام هذه النظرية من الناحية الاقتصادية يكون صاحب العمل حر في تشغيل العمال والإستغناء عنهم عندما يرى ضرورة لذلك؛ وكذلك العامل حر في اختيار ما يناسبه من الأعمال وفي الأوقات التي يشاء. ويعتبر أصحاب هذا التوجه أن كل تدخل سواء في أعمال رب العمل أو رغبات الأجير يمثل قيدا على الحرية الطبيعية للفرد، والمنافسة الحرة. ويستندون في ذلك إلى أن سعي كل فرد لتحقيق مصلحته سوف يؤدي في النهاية إلى تحقيق الرفاهية العامة للمجتمع. [1]
- أنصار المالتوسية: الذين تزعمهم (توماس مالتس) الذي لخص أهم أحكام نظريته في كتابه (مقال في السكان) الذي صدر عام 1898 وفحوى هذه النظرية أن المجتمعات المتخلفة إقتصاديا هي التي تؤدي إلى شقاء الإنسان، وتجعل سكانها يعيشون على

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 58-57

الكفاف. كما ترى أن عدد السكان يزيد في شكل متوالية هندسية ويتضاعف كل 25 سنة. بينما الغذاء لا يزيد إلا وفق متوالية حسابية في أحسن الظروف والأحوال، ومن ثم فإن الفشل في تغذية هذا العدد المتنامي يؤدي إلى كوارث وحروب وصراعات. واقترحت بديلا لذلك يتمثل في التعفف وتأخير الزواج، والحد من زواج الفقراء الذين يحتاجون إلى المساعدة لأن الخدمات التي تقدمها لهم الدولة سوف تغريهم بالزواج والإنجاب، وزيادة عدد الأفراد الذين يطلبون المساعدة. وبدلا من أن تحل مشكلات الفقر سوف تؤدي إلى رفع أسعار المواد الغذائية وبالتالي إلى فقر الطبقات العمالية برمتها.

- توماس شالمرز: الذي انتهى نتيجة تجاربه العديدة في مجال المساعدات ، خاصة أثناء استدعائه لتنظيم الرعاية الاجتماعية في مقاطعة (جلاسكو)؛ التي دامت 4 سنوات إلى ان توزيع المساعدات الحكومية تجري بطرق عشوائية، واعتبرها مضيعة للوقت والجهد والمال. وأن نظام المساعدات الذي تقوم به الدولة يحط من كرامة الفرد ويحتقر إنسانيته ،ويحطم إرادته ويضعف كل دوافع لديه في الاعتماد على نفسه، ويضعف ميل الأسرة والأقارب والجيرة في بذل المساعدة للمحتاج، ويحرم من الاستفادة من الدوافع الطبيعية الكامنة في نفس الموسورين في البر بالفقراء والإحسان إليهم. واقترح لذلك دراسة حالة طلب المساعدة جيدا. ودعى إلى إحياء الأساليب التقليدية في الرعاية الاجتماعية التي تعتمد على البر والإحسان في مستوياتها الدنيا؛ أي على مستوى الجماعات والمؤسسات الاجتماعية الأولية والمحلية إنطلاقا من الأسرة، الجيرة، الأقارب، المؤسسات الدينية، مساهمات الأثرياء، مساهمة المجتمعات المحلية في آخر المطاف. [1]

هذه المعارضة لم تثني الدول والحكومات من تبني سياسات اجتماعية توسعت تدريجيا ببرامج شملت مختلف الفئات والمجالات الاجتماعية المتنوعة نتيجة لعوامل موضوعية ساهمت بالقدر الكافي في هذا المجال؛ من ذلك الأزمات الاقتصادية خاصة

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 61-58

تلك التي عصفت بأمريكا من 1935-1930 ، والتي تـدخلت عـلى إثرهـا الحكومـة المركزيـة في إدارة مشروعات اقتصادية لصالح العمال واستطاع (هاري هوبكنسن)، وهو أخصـائي اجتماعـي ومستشار (روزفلت) أن يغير اتجاهات السياسة الاجتماعية الأمريكية رأسا على عقب.وأصبحت الحكومة المركزية مسؤولة مباشرة عن كثير من مشروعات الضمان الاجتماعي.

وفي انجلترا حملت الحرب العالمية الثانيـة انجلـترا عـلى التوسـع في مشروعـات التـأمين الصحي والضمان الاجتماعـي. فبعـد معركـة (دنكـارك) التـي أدت إلى سـقوط فرنسـا، وتعـرض انجلترا للخطر، بدأ التحول في السياسـة الاجتماعيـة الحكوميـة حتـى أصـبحت تشـكل ميزانيـة مشروعاتها الاجتماعية % 30 من الميزانية العامة. وكانت الدول الإسكندنافية، وأنجلترا السباقين لاحتضان سياسة اجتماعية حكومية في هذا المجال. (1)

وبظهور فكرة الدولة الوالدية أو الدولة العطـوف بـادرت ألمانيـا إلى الأخـذ بتطبيقاتهـا، حيث استطاع (بسمارك) المستشـار الألمـاني أن يقنـع (الرايسـتاغ) بـثلاث انـواع مـن التأمينـات لصالح العمال: التأمين الصحي، التامين ضد الحوادث وضد العجز والشيخوخة. وهكـذا سـبقت ألمانيا كل الدول بما فيها تلك السباقة في ميدان رعاية العمال والنهوض بهم، والتي استطاعت بفضل الصفوة البورجوازية أن تشكل إلى جانب حزبيها السياسيين التقليديين (المحافظين والأحـرار) حزبـا ثالثا هو (حزب العمال) الذي كان دعـما قويـا للنظـام البرلمـاني. واسـتطاع أن يقـبض عـلى مقاليـد الحكم في العقـد الأول مـن القـرن العشريـن.وكـان مـن إنجازاتـه فـرض ضريبـة دخـل تصـاعدية، وسن قوانين للتأمينات الاجتماعية ضـد المـرض والعجـز والشـيخوخة والبطالـة ؛ فضـلا عـن تـأميم البلديات لصالح بعض الخـدمات العامـة، وإخضـاعها إداريـا لهـا (المـاء، الغـاز، النقـل). وتوسـعت فكـرة الدولـة الأبويـة التـي تـولى العـمال رعايتهـا؛ فاهتمـت بتحسـين أحـوالهم. وأخـذت بعـض

1 ـــ أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مرجع سابق، ص: 129-126

الحكومات كما حدث في بريطانيا وألمانيا تسن التشريعات التي تنص على إنشاء المساكن للعمال ضمن مشاريع تخطيط المدن كما حدث في (برمنجهام). [1]

وساهمت الأبحاث والدراسات مساهمة فعالة في هذا المجال خاصة تلك الإسهامات التي قدمها علم الاجتماع الوصفي، الذي أمد المجتمعات في هذه الحقبة التاريخية من تطورها بالكثير من المعلومات الدقيقة الموثوق بها عن بعض موضوعات السياسة الاجتماعية التي يعالجها السياسيون ورجال الإدارة والمصلحون الاجتماعيون. ومن اوائل الأبحاث الاجتماعية وخاصة في بريطانيا المسوح التي أجريت عن الفقر، وعن مشاكل أخرى خاصة بالحياة الحضرية ابتداءا من منتصف القرن الـ 19، و قد أوضحت هذه المسوح وخاصة مسوح (بوث و راونتري) في نهاية القرن التاسع عشر على نحو مفصل وصارم مدى الفقر وطبيعته في مجتمع صناعي. وبالإضافة إلى ذلك استطاعا ان يكشفا عن أسباب الفقر المدقع، ونقص فرص العمالة المنتظمة، والحوادث والأمراض التي يقاسي منها العمال الأجراء، وقد أثرت هذه الأبحاث وما شابهها دون شك في السياسة الاجتماعية. وقد بينت إحدى الدراسات التي أجراها (راونتري ولافرز) صدرت عام 1951 كيف أن سياسات دولة الرفاهية وخاصة تحقيق العمالة الكاملة، وزيادة المساعدات الفعالة التي تقدمها الدولة في حالات الضرر كالمرض أو الحوادث كادت تقضي كليا على الفقر بصورته الأولية الواضحة .

كما قامت إدارة المسح الاجتماعي الحكومي البريطاني بإجراء العديد من المسوح لحساب بعض الهيئات الحكومية؛ كما شجعت إدارة البحوث العلمية والصناعية إجراء العديد من البحوث الاجتماعية على المشكلات الصناعية. وأنشأ البرلمان الدانماركي عام 1958 (المعهد القومي للبحوث الاجتماعية التطبيقية) للاضطلاع ببرنامج مستمر للبحوث في مشكلات الرفاهية الاجتماعية.وعلى غرار المعهد الدانماركي للبحوث الاجتماعية التطبيقية ولجنة برامج البحوث في الهند، والهيئة الحكومية للمسوح الاجتماعية في بريطانيا؛ هناك أمثالهم في بلاد أخرى تتمثل مهمتها في إجراء دراسات

1 ــ حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص: 179-178

محددة مطلوبة لرسم السياسات ، وكـذلك جمـع معلومـات بانتظـام عـن الجوانـب الرئيسـية للحياة الكريمة. [1]

وازداد الاهتمام بهذا الميدان نتيجة لنجاح ثورة أكتوبر، وسيطرة الحزب الشـيوعي عـلى دواليب السلطة في الإتحاد السوفيتي، وتوالى سيطرة الأحزاب الاشتراكية الشيوعية عـلى مقاليـد الحكم في مختلف القارات خاصة أوروبا الشرقية؛ ومبلغ ما انفقتـه هـذه الأحـزاب عـلى أوجـه الرعاية الاجتماعية؛ حيث بلغت نفقات الإتحاد السـوفيتي التـي رصـدتها للرعايـة الاجتماعيـة سنة 1965 حوالي 36 مليار روبل. [2]

كما أنه بزيادة نفوذ الأحزاب الديمقراطية المسيحية والاشـتراكية في الخريطـة السياسـية للدول الرأسمالية؛ توسعت مفاهيم الديمقراطية الصناعية والمشاركة العمالية. ومهما كان شـكل وطبيعة تلك المشاركة فإنها أدت دورا هاما في الارتقاء بالظروف المهنية والاجتماعية للعمال إلى المستوى المقبول.

كما سمح للنقابات العمالية بالارتقـاء في السـلم الاجتماعـي للـدول الرأسـمالية، حيـث أصبح رجال الأعمال والعمال والدولة ثالوثا يعمل كأحزاب متضامنة في آلة واحدة. ويهـدف إلى إقرار سياسة اقتصادية تقوم على التوظيـف الكامـل والتوزيـع الكامـل. [3] واسـتطاعت الحركـة العمالية إضفاء المؤسسية على عدد كبير من القرارات. فالتفاوض الجماعـي ومعالجـة المطالـب تشكل المظاهر الرئيسية لهذا النجاح في امريكا، و تشارك النقابات في منشآت البلدان الاشتراكية ... وقد عرفـت فرنسـا حركـة قويـة في إضـفاء المؤسسـية عـلى العديـد مـن قطاعـات التنظـيم الاجتماعي؛ [4] وأصبح للنقابة دورا كبيرا في توفير عددا من الخـدمات الاجتماعيـة .وقـد يكـون ذلك من اهدافها لكونها منظمة دائمة للعمـل تسـتهدف الـدفاع عـن شروط عملهـم وتحسـين أحوال معيشتهم. [5]

---

1 ــ بوتومور: تمهيد في علم الإجتماع، مرجع سابق، ص: 373-370

2 ــ أحمد كمال أحمد وآخرون: مقدمة الرعاية الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 147

3 ــ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 70

4 ــ آلان تورين: إنتاج المجتمع، ترجمة إلياس بديوي، مطبعة وزارة الثقافة، دمشق 1977، ص: 356

5 ـ أمين عزالدين: مدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964، ط1، ص: 125, 124

أما على مستوى التنظيمات الصناعية فقد ركز علماء الاجتماع وعلـماء الـنفس، وعلـماء الصحة الاجتماعية انتباههم على العمل في الصناعة بعـد أن فقـد الأسـس الإنسـانية، واتفقـت آراؤهم جميعا على إبراز افتقار العمل الصناعي الحديث للروح الإنسانية؛ وما ترتب على ذلـك من مظاهر المرارة والحسرة والغم واليأس ، التي أتت على البقية الباقية من شخصية العمال، و كان أثرها أعمق و أعنف من قلة الأجور أو خفضها. ومن المؤكد أن هذه الانفعالات الإنسـانية كما أشار إليها (فريدمان) كاليأس والحرمان والانقياد والخضوع والسأم والملل والشك ... والتـي تصيب العمالـة مـن جـراء التنظـيم الصـناعي، والتـي يوجـد بالتأكيـد مسـكنات لعـلاج هـذه المشكلات الإنسانية الخطيرة التي شرحها (فريدمان)، وغدت هذه المسـكنات ضروريـة لدرجـة أنه أصبح من العسير العثور على أي دواء مستديم خارج نطاقها. وأهم هذه المسـكنات زيـادة القدرة الشرائية والإكثار من الأعمال المدرة، وتنظيم اوقات الفراغ ، وإنشـاء المسـاكن الرخيصـة ... ولكن الأهم أن تبذل جهـودا موازيـة لهـا لتحسـين ورفـع مسـتوى الحيـاة ، والعمـل داخـل المؤسسات نفسها، وفي قلب الصناعة وفي عقر دارها. [1]

لهـذا وبعـد ان أهمـل العامـل ككـائن نـفسي واجتماعـي؛ فطـن رجـال الأعـمال والصناعة إلى ضرورة العناية بالعوامل النفسية، لما لهـا مـن أهميـة وعلاقـة بالإنتـاج كـما وكيفا. فظهر علم الهندسة البشرية الذي يركز ويوجه اهتمامه بدراسـات تكييـف العامـل لمهنتـه، وتكييـف المهنـة للعامـل مـع مراعـاة الشروط الاجتماعيـة التـي تحـيط بالعمـل والعمال. [2]وأصبحت بالتالي الخدمات الاجتماعية تحتل مكانا هاما في الهيكـل التنظيمـي للمنظمات ، خاصة الصـناعية منهـا في صـورة قسـم أو إدارة بـنفس الدرجـة أو أكـثر مـن مثيلاتها ولو اختلفت تسمياتها. فـإدارة الأفـراد أصـبحت وظيفـة مـن وظـائف الإدارة، او جزء من العملية الإدارية تختـار العـاملين ذوي الكفـاءات المناسـبة، وتسـتثمر جهـودهم

---

1 ــ حمدي مصطفى حرب: التعليم والتربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، دار المعارف، مصر، ص: 96-92

2 ــ محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصـناعي (بحـوث عربيـة وعالميـة)، دار النهضـة العربيـة، بـيروت، 1985، ص: 325

وتوجه طاقاتهم، وتنمي مهاراتهم وتحفزهم وتقيم أعمالهم وتبحث مشاكلهم، وتقوي علاقات التعاون بينهم وبين زملائهم ورؤسائهم. وبذلك تساهم في الهدف الكلي للمنظمة من حيث زيادة الإنتاجية وبلوغ النمو المطلوب للأعمال والأفراد.[1]

وبتطور العلاقات الصناعية أو علاقات العمل، وهي ذلك القسم من الإدارة الصناعية الذي يتعلق بالجهود الإنسانية العاملة في المشروع الصناعي؛ أصبح مدير العلاقات الصناعية يترأس خط وظائف الخدمة مثل: العيادة ،المستشفى،المطعم ،المكتب ... إلخ. وقيامه بتقديم، النصح والإرشاد للمدراء في مستويات المؤسسة كافة على اختلاف درجاتها حول المسائل المتعلقة باختيار الموظفين، التدريب، الملاحظة...الخ [2]

وعين أصحاب الأعمال لهذا الغرض موظفا متخصصا في الخدمة الاجتماعية والإدارة العمالية خاصة؛ ومهمته تحسين حالة العمال الصحية والمعنوية باعتباره أهم آداة في الإنتاج . وذلك بتقديم ما يراه مناسبا لهم من الخدمات الاجتماعية التي لا تقتصر عليهم وحسب، بل تمتد إلى محيط أسرهم. لقد ظهرت هذه الوظيفة في المصانع بظهور القرن الحالي. وأصبح العمل الذي يقوم به هذا الموظف مهنة يتخصص فيها من يصلح لها من الرجال والنساء، فيدرسون دراسات منظمة تشرف عليها الجامعات في مختلف الأمم الراقية وتشمل دراساتهم الصحة الصناعية، علم النفس الصناعي، إدارة وتنظيم المؤسسات الصناعية، التشريعات الخاصة بالعمل والعمال، تاريخ التقدم الصناعي والحركة العمالية والاقتصادية والصناعية والاجتماعية ... إلخ [3]

إن إحساس العامل بإشباع حاجاته المادية والمعنوية المرتبطة بالصحة والتعليم، وتلبية احتياجات المأكل والملبس والترفيه. والمرتبطة بالإحساس بالتقدير والمكانة، وتكافؤ الفرص عن طريق حوافز العمل المادية والمعنوية؛ التي تدفعه في نفس الوقت لزيادة

1 ــ علي محمد عبد الوهاب: إدارة الأفراد (منهج تحليلي)، ج1، مكتبة عين شمس، ط2، 1975، ص: 36

2 ــ محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، ج1، مطابع دار الكتب، بيروت 1968، ص: 450

3 ــ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 168

إنتاجه وإحساس العامل بإشباع ذلك كله يرتبط بالصحة النفسية لديه. فكلما أشبع العامل حاجاته قلت الصراعات الداخلية، وازدادت علاقاته الاجتماعية بزمالائه وبالإدارة قوة وصحة. وكلما قلت سبل إشباع هذه الحاجات يشعر بالسخط ناحية العمل والزملاء والإدارة. [1] وقد استوعب هذه الحقيقة الكثير من أصحاب الصناعات في جميع أنحاء العالم. فوفروا لعمالهم جميع الخدمات الاجتماعية.وفي هذا المجال كتب عامل في مصانع (ميشلان) الفرنسية التي كانت محط الأنظار لمناهجها الاجتماعية معبرا عن نفسه مشيرا إلى رفاهيته وزملائه في المصنع: "لقد ولدت في مهد من ميشلان، و أطعمت من زجاجة من ميشلان، في منزل من ميشلان. و بالطبع فقد لعبت في حضانة من ميشلان. فأنا كعامل وصانع من ميشلان، قد تناولت وجباتي في مقصفه، وذهبت إلى ملاهيه ودور عرضه، وإذا لم أخرج من كل هذا فسوف أدفن في الحال في مقابر ميشلان.[2] ويضرب لنا (توماس بيترس) و(روبيرت واترمان) أروع الأمثلة عن اهتمام المؤسسات الأمريكية العملاقة بعمالها اجتماعيا. وذلك في دراستهما الطويلة والشاقة حول سر نجاح هذه المؤسسات، والارتفاع المطرد لرقم أعمالها من سنة لأخرى. والتي لخصاها في كتاب عنوناه بـ (ثمن الامتياز ــــ سر نجاح أحسن المؤسسات) ،والتي انتهيا فيها إلى نتيجة مفادها: أن سر نجاح هذه المؤسسات هو الاهتمام بعمالها في الجوانب التي يحتاجون إليها ، بالإضافة إلى المناخ التنظيمي الجذاب والمشجع الذي اندمج فيه العمال إندماجا كليا؛ لدرجة أن أصبح صالح العمال والمؤسسات شيئا واحدا. ويصعب حصر هذه النماذج لكثرتها، فقط يجب الإشارة إلى بعض المؤسسات التي كانت محل الدراسة وهي: جنيرال موتورز، لوفيس ستروس، إ.ب.م، دانا، وال مارت، ماك دونالد، دلتا للطيران، كوداك، لولر، ديزني،هاولت باكر... وغيرها. [3]

1 ــ محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص: 375

2 ــ أ. براون: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة محمد خيري، دار المعارف، مصر، 1968، ص: 368

3 ــ Thomas peters, Robert woterman: le prix de l’excellence (les secrets des meilleures entreprises), traduit par michel garane et chantel pommier, inter édition, Paris 1984

كما دأب الفقه الاجتماعي الحديث يتحدث عن انواع من الأجر تبدوا غريبة عن الأجر التقليدي ومنها الأجر غير مباشر. فذهب معهد العلوم الاقتصادية في فرنسا إلى وضع نظرية عرفت ب(نظرية الأجور الثلاث) ومؤداها أن للأجر ثلاث عناصر: أجر مقابل جهد، وأجر اجتماعي لا يقابله جهد فردي أو إنتاجي، والثالث أجر غير محدد للمقدار، وتندرج تحته الخدمات والأعمال الاجتماعية التي تقوم بها المشروعات لمصلحة عمالها. [1] فبالنسبة للنوع الأول ، فهو مقدر نقديا بينما الثاني فيخص متطلبات التأمين والضمان الاجتماعي. أما الثالث فيخصص لتمويل البرامج والأنشطة الاجتماعية مثل المساعدات الاجتماعية وبرامج السكن العمالي، الأنشطة الرياضية والثقافية والترويحية ... إلخ.

ففي فرنسا وبالنسبة للنوع الأخير يساهم أصحاب الأعمال بنسبة % 2 من الكتلة الأجرية، بالنسبة للمؤسسات التي بها أكثر من 2000 أجير، وتهبط هذه النسبة إلى % 0,5 بالنسبة للمؤسسات التي يعمل بها بين (200-101)عامل. فمؤسسة (رونو) تساهم بنسبة 2,05 %من الكتلة الأجرية لـ 31000 عامل؛ يعمل على إدارتها 650 عامل، منهم 450 للمطاعم العمالية. وتتوزع الميزانية على النحو التالي: % 13 للأمانة العامة والعلاقات الخارجية، و% 8 للتضامن، و% 40 للطفولة، و% 11 للعطل العائلية، و% 3 للشباب، و% 11 للترفيه والثقافة، و6% للرياضة، و8% للنشاطات العامة. وبلغت الاستثمارات في هذا المجال سنة 1976 3,4 مليون فرنك فرنسي ... كما أن بعض الشركات وبموجب عقود بينها تنشأ لجان مختلطة (لجان ما بين المؤسسات) لتأمين خدماتها في بعض النواحي كذلك الذي يربط كل من شركة (رونو) و(بارلي) و(مارتين) و(جيين) في مجال الثقافة والسياحة والاستثمار فأنشأت مراكز للمصايف بينها عام 1969. [2] ويذكر في هذا المجال (ج.م.بريتي) أن هناك مطاعم مشتركة تستفيد منهاعدة مؤسسات. [3]

1 ـ بوخالفة غريب: عنصر الأجر في علاقات العمل، أطروحة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، عنابة 1984، ص: 31

2 ـ Demetri weiss: les relations du travail, 4eme édition, Dunod entreprise, Paris 1978, p: 196

3 ـ J.M peritti: gestion du personnel, librairie vuibert, Paris 1981, p: 450

أما في اليابان فيذكر (روبرت قويان) أن المؤسسة اليابانية تنظر إلى العلاقة بين أرباب العمل والعمال ليس من زاوية عقد العمل ، ولكن بنظرة الانتماء المشترك لنفس العائلة لدرجة أن كل العلاقات و السلوكات بين المستخدم والمستخدم تختصر في معادلة يابانية معروفة "ويابوني كوبون" أي علاقة الأب والابن، أو الحامي والمحمي [1]. وبموجب ذلك أصبح العامل يطلب قبل كل شيء ان يندمج في العائلة الثانية (المؤسسة)، التي بدونها يحس بأنه يتيما ضعيفا في عالم لا يعرف إلا الجماعة. فالمؤسسة تتكفل به خلال عدد كبير من السنوات تستمر مبدئيا حتى التقاعد. فالأجر ليس من اهتماماته الأساسية، ولكن همه الأكبر هو بقائه في هذه الدار والتقدم في سلمها الهرمي. ومن جهته رب العمل يعتبر هو الآخر دوره ذو طبيعة عائلية، أي كأب عادل وحرص له كل الحقوق بلا شك ولكنه يحس بجملة من الواجبات عليه اتجاه مستخدميه. فلا يقصر على دفع الرواتب والأرباح المحددة، ولكن يعمل على تدعيم المؤسسة بمطعم اقتصادي وعيادة طبية، وفريق لكرة القدم، وتنظيم الرحلات، وتقديم دروس في التقنية والتسيير ... إلخ. ومن أجل الإدماج الفعلي للعامل يتدخل أرباب العمل أحيانا حتى في الحياة الشخصية للعامل ... فالحياة المهنية تمتد إلى الحياة الشخصية لجزء كبير من العمال خاصة بالنسبة للعدد الهائل من الشباب العامل الذين يسكنون الشاليهات في المؤسسة، كما توزع الشركات السكنات لعدد كبير من عائلات العمال مع تأثيثها خاصة بالنسبة للإطارات ... يجتمع العمال بمختلف تشكيلاتهم وموقعهم في علاقات العمل (مشرفين إداريينن عمال، أرباب العمل) مرة كل سنة في اجتماع كبير يمرحون ويشربون ... [2]

كما يجدر التذكير في نهاية هذا الفصل إلى ان الرعاية الاجتماعية وخدماتها أصبحت تتميز بكثير من السمات العامة التي يمكن الإشارة إليها فيما يلي:

1 _ Robert guillani: japon troisième grand, édition du seuil, Paris, P: 87

2 _ ibid: p: 85

1. ان امر التخطيط لها وتنفيذها قد خرج من نطاق الأسرة والقبيلة إلى نطاق الدولة، عندما تأكد كيانها وقامت بإصدار التشريعات اللازمة والنظم التي تكفل الكثير من الخدمات.
2. زيادة مسؤوليات الدولة اتجاه أفرادها بتثبيت الكثير من الحقوق للأفراد والجماعات قبل الحكومات ،سواء فيما يتعلق بنظام الحكم أو فيما يجب أن تؤديه الدولة كواجب حيال أفرادها من رعاية صحية وتربوية واجتماعية.
3. ظهور التعاون الوثيق بين الدول المختلفة ليس فقط في الميادين السياسية والاقتصادية بل في الميادين الاجتماعية أيضا ... ويحتل فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي دورا أساسيا في هذا المجال، كما ان هناك منظمات متخصصة تسمى بالوكالات الملحقة بهيئة الأمم المتحدة تمارس نشاطها في علاقة مباشرة مع امانتها العامة، وفي علاقة غير مباشرة عن طريق المجالس المختلفة التي تنظمها الهيئة وهي هيئة العمل الدولية، هيئة الأغذية والزراعة، الصحة ... إلخ. [1]

وهناك منظمات دولية وإقليمية غير رسمية تسعى في هذا المجال. ومازالت الأخلاق الاقتصادية تتطلع إلى المضي قدما في سبيل أنسنة علاقات العمل ذاتها. [2] سيما بعد التطور المذهل الذي أدخل على الآلات والأساليب التنظيمية التي تتميز بالعقلانية. وبالتالي لم يعد ينظر للرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها باعتبارها خدمات سلبية؛ بل أصبحت توجه إلى الإنتاج. [3] وأصبحت بالتالي نسق وظيفي يتساند مع غيره من الأنساق التنظيمية الأخرى ويعمل على استقرارها. ويساير إيجابيا الأختلالات التي تطرأ عليها عن طريق تجميع الجهود الحكومية والأهلية وربطها بالجهود على مستوى التنظيمات الصناعية في سبيل تحسين أحوال العمل من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

---

1 ـ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، 1970،ص: 260-259

2 ـ عادل العوا: أسس الأخلاق الإقتصادية، مرجع سابق، ص: 50

3 ـ عبد العزيز فتح الباب، محمد جمال شديد: الخدمات الاجتماعية في الدول النامية، مرجع سابق، ص: 159

وخاتمة لهذا الفصل يمكن ذكر المقولة الشهيرة التي لخص فيها (مارسيل ريفيرا) التطـور التاريخي لمنظومة الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها باعتباره أحد الفـاعلين فيهـا بفرنسـا ؛ وذلك بالقول:" إن الاهتمام فيها كان منصبا بادئ ذي بدء حول المشاكل الاجتماعية التي تعكـر صفو حياة الإنسان، خاصة المادية منها، ثم تطورت أشكال وأنواع الحمايـة لـه ، في سـعي أخـير لخلق المناخ بواسطة ضمانات مادية وتقنية وعلميـة مختلفـة عـن تلـك التـي يضـمنها التـأمين الاجتماعي. والتي تؤمن الشروط المادية والمعنوية لسعادة الفرد الكاملة".

الفصــل الثالث

في ماهية الرعاية والخدمة

الاجتماعيين ومضامينهما في التنظيمات الصناعية

المبحث الأول: في ماهية الرعايــة الاجتمــاعية

المبحث الثاني: في ماهية الخدمــة الاجتماعيــة وعلاقتها بالرعاية الاجتماعية

المبحث الثالث: مضامين الخدمات الاجتماعية في التنظيمات الصناعية

الفصل الثالث

في ماهية الرعاية والخدمة الاجتماعيين

ومضامينهما في التنظيمات

المبحث الأول: في ماهية الرعاية الاجتماعية:

إن كلمة رعاية كما جاء في لسان العرب أتت من الرعي، و هو مصدر للفعل رعى مثل رعى الكلأ و نحوه. و الراعي يرعى الماشية أي يحوطها و يحفظها. و راعى الماشية: حافظها و هي صفة غالبة غلبة الاسم. و الجمع رعاة مثل: قاضي و قضاة و رعاء مثل جائع و جياع، و رعيان مثل: شاب و شبان. يقول الأزهري أن أكثر ما يقال للولاة رعاة، و الرعيان لراعي الغنم، و الرعاية حرفة الراعي يقال: أرعى الله المواشي إذا أنبت لها ما ترعاه. و الراعي: الوالي، و الرعية:العامة، و رعى الأمير رعيته (رعاية)، و رعيت الإبل، أرعاها رعيا، و رعاه يرعاه رعيا و رعاية: حفظه، و كل من ولى أمره قوم فهو راعيهم و هم رعيته. و يقال: راعيت فلانا مراعاة و رعاء (إذا راقبته و تأملت فعله)، و راعيته: لاحظته، و راعيته (من مراعاة الحقوق). و فلان يرعى أمر فلان ،أي ينظر إلى ما يصير إليه أمره...جاء في الحديث الشريف:" نساء قريش خير نساء أحناه على طفل في صغره، و أرعاه على زوج في ذات يده" أي من الحفظ و الرفق و تخفيف الكلف و الأثقال عنه، و ذات يده كناية عما يملك من مال و غيره. و من الرعاية الحفظ ما جاء في قوله (ص): كلكم راع و كلكم مسؤول عن رعيته أي حافظ مؤتمن، و الرعية كل من شمله حفظ الراعي و نظره.[1]و قد وردت كلمة رعى في القرآن الكريم أثنى عشرة (12) مرة بمعنى الرعاية و الحفظ و الترقب.وورد لفظ رعاية في الآية (27) من سورة الحديد في قوله تعالى:" فما رعوها حق رعايتها"أي ما قاموا بها حق القيام.[2]

1 -جمال الدين ابن منظور: لسان العرب، مجلد رقم:03، دار المعارف، مصر، ص:1676-1678

2 -المستشار البشري الشوربجي: رعاية الأحداث في الإسلام و القانون المصري، الأمانة العامة لمجلس وزراء العدل العرب، المغرب، 1985، ص:20

وفي القاموس المحيط جاءت كلمة رعاية من رعي مثل: رعى الإبل. و راعية: الإحسان. فإذا جئنا إلى الرعاية و قد وصفت بأنها اجتماعية ،رأينا أنها أخذت شكل العناية الموجهة من المجتمع أو من أشخاص متخصصين يمثلون المجتمع إلى فرد ما أو أكثر من ذلك المجتمع.[1]

و الرعاية الاجتماعية هي ترجمة للمصطلح الانجليزيSocial Welfare ،حيث أن Welfareإسم ثنائي مقطعه الأول هو wel بمعنى الحسن أو الجيد. أما fare فتعني العمل و النشاط. وقد ترجم المصطلح إلى العربية في أعقاب الحرب العالمية الثانية تحت مسمى (الرعاية الاجتماعية) اعتمادا على مصداقية المعنى المراد بها في المعاجم الأجنبية دون التقليد بالترجمة الحرفية؛حيث أنها تعني بصفة أساسية الأفعال الخيرة philanthropic، والبر good Will، و الإحسان Charity التي يقدمها المجتمع لكل من ألمت به المحن والنكبات من القاصرين و العجزة و المعتوهين و المسنين وغيرهم.أما في اللغة الفرنسية فليس هناك ما يرادف مصطلح الرعاية. و استخدمت بشأنها عدة مفاهيم مثل : الحماية protectionاو sauvegarde،المساعدةassistance ، الرفاهية،le bien étre .....الخ والتي جاءت وفقا للمصطلح الأوروبي كما صاغته المنظمات الدولية سنة 1946 و الذي اتخذ عدة مسميات منها خاصة مصطلحي: الإنعاش الاجتماعي و الرفاهية الاجتماعية.

أما عن تفضيل استخدام مصطلح الرعاية في اللغة العربية فيعود إلى شيوعه في الاستخدام. و كونه ينطلق من أحاديث رسول الإنسانية محمد (ص) مثل: "كلكم راع و كل راع مسؤول عن رعيته". و مفهوم الرعاية في وطننا العربي كالأب الذي يرعى أسرته، و الأم التي ترعى أطفالها و الراعي الذي يسوس ماشيته و هكذا، و التي تعني بالانجليزية مسميات غير الرعاية مثل:Nutures spanser ...الخ.[2]

1 -العقيد أحمد كربز: الرعاية الاجتماعية للأحداث الجانحين، مطبعة الإنشاء، دمشق 1980، ص:48

2-عبد الخالق محمد عفيفي: الرعاية الاجتماعية، المفاهيم و النشأة و المجالات، مكتبة عين شمس، القاهرة،عام (1999-2000)، ص:8

لقد تعددت الاتجاهات المفسرة لماهية و مضمون الرعاية الاجتماعية بتعدد القيم الثقافية التي تتصل بالمسؤوليات الاجتماعية و المؤسسات الصناعية و التجارية و الأفراد أنفسهم. لقد كانت الأفكار القديمة الخاصة بالفردية و الملكية الخاصة و السوق الحر، و تقييد تدخل الدولة إلى أقل حد ممكن، تحدد الرعاية في وضوح كامل باعتبارها (الإحسان للبؤساء). أما القيم الحديثة للديمقراطية الاجتماعية أي الأمن و المساواة و الإنسانية فتستبعد فكرة الطبقات المحرومة. فكل الأفراد بدون استثناء لهم حاجات تعتبر مطالب مشروعة على المجتمع الإيفاء بها. لهذا تسود اليوم كل من الأفكار القديمة و الحديثة، و تخلق الكثير من الصراعات و الغموض. مما ينعكس صداه في التعاريف القاصرة للرعاية الاجتماعية؛ [1] ناهيك عن أن مدلول ومفاهيم الرعاية الاجتماعية تختلف باختلاف ثقافة المجتمعات و ما يطبق فيها من أنظمة سياسية و اقتصادية و اجتماعية.[2] و يتخذ المصطلح أحيانا مصطلحات مرادفة، حيث أن هناك اتجاه يقول أصحابه بأنه مرادف لاصطلاح التنمية، أي الجهود المنتظمة التي تهدف إلى تنمية الموارد البشرية.[3] و آخر يقول أصحابه بأنه مرادف لمصطلح السياسة الاجتماعية لوصف ما يعتبر في بعض المجتمعات مسؤولية الدولة الأساسية مثل توفير مستوى إجماعي و اقتصادي ملائم لرفاهية المجتمع برمته.[4] و ثمة مصطلح آخر يرتبط بالرعاية الاجتماعية انتشر في الربع الثاني من القرن الحالي و لو أنه أقل استعمالا و هو مصطلح الضمان الاجتماعي.[5]

ومنعا للبس والغموض الذي يحيط بالمصطلح يمكن إدراج بعض التعاريف الواردة في هذا المجال على النحو الآتي:

1 -محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، منشورات ذات السلاسل، ط2، الكويت، ص:12

2 -ماجدة كمال علام و آخرون: الرعاية الاجتماعية و الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1985، ص:45

3 -علي الكاشف: التنمية الاجتماعية (المفاهيم و القضايا)، مرجع سابق، ص:25

4 -محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص:15

5 -المرجع السابق، ص:19

1. الرعاية الاجتماعية هي ذلك الأسلوب الإنساني الذي يهتم بالإنسان ككائن فريد من نوعه له قيمته و كرامته الإنسانية. و قيمتها الأخلاقية هي انتشاله من الضياع في خضم المجموع الكبير.[1]
2. عرفها(أحمد زكي بدوي) بأنها الجهود الحكومية و الأهلية المنظمة و الهادفة لاستغلال طاقات الفرد إلى أقصى حد ممكن(سواء القادرة أو القاصرة)، ليتم له أنسب توافق ممكن بينه و بين بيئته الاجتماعية بما يحفظ له كرامته و حقه كإنسان في الحياة.[2]
3. عرفها (شارلز ويلنسكي) بأنها كل التنظيمات و الأجهزة و البرامج ذات التنظيم الرسمي التي تعمل من أجل الوصول إلى تحسين الظروف الاقتصادية و الصحية لكل أعضاء المجتمع و سكانه أو جزء منه.[3]
4. تمثل الرعاية لدى (ماكس سيبورين) نظاما مركبا من النظم الاجتماعية، يتضمن إطارا واسعا من المهن و الأعمال التي تهتم بمساعدة الناس، و مختلف الخدمات الموجهة لمقابلة الحاجات التي تهدف إلى تحسين مستوى معيشة الناس و تأمينها؛ و إلى تحسين الأداء الاجتماعي من أجل الاستقرار الاجتماعي و تقوية و تدعيم الضبط الاجتماعي، و إحداث التغير الاجتماعي المنشود.[4]
5. الرعاية الاجتماعية هي برنامج علمي يقوم على استقصاء و دراسة المشكلات الاجتماعية في المجتمع الحديث، و برنامج عملي يقوم على الممارسة الفعلية و المواجهة الحقيقية لهذه المشكلات في ضوء الظروف السياسية و المجتمعية المختلفة.[5]

---

1 -أحمد كمال أحمد و آخرون: مقدمة الرعاية الاجتماعية، ط2، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 1976، ص:16

2-احمد زكي بدوي:معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،مكتبة لبنان،ط2،بيروت،1986، ص:191

3-ابراهيم بيومي مرعي،محروس محمود خليفة:اتجاهات الرعاية الاجتماعية ومداخلها العلاجية،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية،1983،ص:8

4ـ محمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية الإسلامية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية 2006، ص 11:

5-سلوى عثمان الصديقي: خدمة الفرد في محيط الخدمة الاجتماعية، الأسس النظرية و الاتجاهات العملية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص:13

6. الرعايــة الاجتماعيــة هــي ذلــك الكــل المتكــون مــن الجهــود و الخــدمات و الــبرامج المنظمة،حكومية كانت أو أهلية، دولية أو وطنية، التي تساعد الـذين عجـزوا عـن إشـباع حاجاتهم الضرورية للنمو و التفاعل الايجابي في نطاق النظم الاجتماعيـة القائمـة لتحقيـق أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية.[1]

7. ترى(اليزابيت ويكنـدر) أن الرعايـة الاجتماعيـة تعنـي شيء يشـمل القـوانين و الـبرامج و المنافع و الخدمات التي تؤكد أو تقوي الإمكانيـات لمقابلـة الحاجـات الاجتماعيـة. و هـي إحدى الأدوات التي يتضامن الأفراد عن طريقها لمقابلة الحاجات المشتــركة المباشرة.[2]

8. عرفتها دائرة المعارف البريطانية، و مجموعة خبراء الأمـم المتحـدة بأنهـا:" العمـل المـنظم الذي يهدف إلى التكيف المتبادل بين الأفراد و بيئتهم الاجتماعية. و هي تشـمل محـاولات الحكومات و المنظمات لمساعدة العائلات و الأفراد، والمحافظة على التحول عنـد مسـتوى مقبول، و إيجاد الخدمات لتسهيل التكيف الاجتماعي. و كذلك إيجاد وسائل الترقية، كـما يشمل التشريع و التسهيلات التي يقصد بها من هم عرضه للاستغلال ".[3]

9. تعرفهـا إدارة الشـؤون الاجتماعيـة التابعـة للأمـم المتحـدة بأنهـا: " حالـة مـن الرفاهيـة الجسمية والعقلية والاجتماعية، وليست مجرد التخلص من شرور اجتماعية معينة...وهـي عبارة عن وظيفة للتنظيم الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع الأمة. [4]

10. الرعاية الاجتماعية هي تحقيق مستوى الحيـاة المناسـب للأفـراد وفقـا لمنظورنـا لمعـايير الحرية و الفضيلة و العدالة الاجتماعية.[5]

1 -أحمـد كـمال أحمـد:منـاهج الخدمـة الاجتماعيـة في المجتمـع الإسـلامي،ج1، مكتبـة الخـانجي، القـاهرة، 1977،ص:8

2 -محمد فائق عبد المجيد: الرعاية العمالية في المجتمـع الاشـتراكي، مطبعـة الأنجلـو المصريـة ،ط1، القـاهرة، 1975، ص:98

3 -المرجع السابق،ص:95

4 -محمدخيري محمد علي: توطين الصناعة و الرفاهية الاقتصادية و الاجتماعيـة، دار النهضـة العربيـة، مصر، ص:83

5ــ أحمد مصطفى خاطر:الخدمة الاجتماعية ــ نظـرة تاريخيـة،مناهج الممارسـة ،المجالات،المكتـب الجـامعي الحديث،ط2،الاسكندرية،1988، ص:5

11. الرعاية الاجتماعية هي شبكة من البرامج و الخدمات و التشريعات و تنقسم على أساس وظيفي إلى ثلاث مجالات و هي:

- الإمدادات الاجتماعية: **و** تهدف إلى تحقيق الأمن و العدالة الاجتماعيين في المجتمع، و من ثم فهي ليست موجهة بالضرورة نحو تغيير الناس أو تهذيب طبائعهم أو نمو المواطنة الصالحة بصفة عامة، و إن ساهمت في ذلك بشكل غير مباشر.إنها تضمن للأفراد كحق مقرر لهم من قبل الدولة كل ما هو ضروري للوصول إلى مستوى معيشي معين. وعلى ذلك تمثل هذه البرامج الوظيفة الاقتصادية للرعاية الاجتماعية . ومن أمثلتها: المساعدات العامة، التأمينات الاجتماعية ، الإسكان و العلاج الطبي... الخ.
- الخدمات الاجتماعية:هذه الخدمات تساند أو تكمل أو تحل محل الأنظمة المعنية بالتنشئة والضبط الاجتماعي، و من ثم فهي مؤسسات تعني بتغيير الناس عن طريق تزويد الأفراد والجماعات بالمواد و الإمكانات اللازمة للأداء الاجتماعي والمشاركة الفعالة، و ضبط سلوك الفئات التي يعتبر سلوكها تهديدا للمجتمع. و إذا كان المفهوم المؤقت يعني بجانب الضبط الاجتماعي لسلوك الأفراد ،فإن المفهوم الإنمائي يؤكد على توفير الموارد الاجتماعية، و تجارب الحياة اللازمة لتنمية و تحسين الآداء الاجتماعي.
- العمل الاجتماعي:و هو المجال الذي يهدف إلى تغيير النظم و المؤسسات داخل المجتمع أو تغيير المجتمع ذاته[1].

12. الرعاية الاجتماعية هي نسق منظم للخدمات تعبر عنه مؤسسات اجتماعية في جميع المستويات لها أدوارا طبيعية و شرعية، ويتضح من خلالها مسؤولية الحكومة في مقابلة و إشباع احتياجات الأفراد.[2]

1 -الفاروق زكي يونس: الخدمات الاجتماعية و التغير الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة،1979ط2، ص:17-19

2-طلعت مصطفى السروجي، عماد حمدي داود: الانحراف الاجتماعي بين التبرير و المواجهة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004،ص:130-131

13. يؤكد تتمس على أن الرعاية الاجتماعية تهتم في المقام الأول بتحقيق الضبط الاجتماعي للعلاقات داخل المجتمع ،من خلال خلق توقعات مشتركة. و بالتالي فهي تعبر عن الأسلوب الأمثل الذي يجب أن تكون عليه العلاقات داخل المجتمع بما يحقق مناخ من العلاقات و نماذج العمل المشترك داخل المجتمع.[1]

14. الرعاية الاجتماعية هي عبارة عن جهود منظمة يقوم بها أفراد متخصصون بهدف معالجة الأمراض الاجتماعية ،و مواجهة الاحتياجات الاقتصادية و النفسية و التعليمية....و إزالة العقبات التي تعترض نمو الأفراد و المجتمعات و تعود عليها بالنفع و الرفاهية.[2]

15. يعرفها (والتر فريد لاندر) بأنها:" نسق متوازن من الخدمات و المؤسسات الموجهة لمساعدة الأفراد والجماعات على القيام بوظائفهم، وتحقيق مستوى معيشي مناسب و علاقات شخصية و اجتماعية مرضية، و توظيف أمثل للقدرات و الموارد.[3]

16. تقسم (سامية محمد فهمي) الرعاية الاجتماعية باعتبارها نظام اجتماعي إلى ثلاث أقسام:

- النظم العلاجية :التي تقدم الخدمات عند ظهور الحاجة إليها.
- النظم الوقائية :التي تسعى إلى منع المشاكل قبل حدوثها.
- النظم التأهيلية: التي تساعد من لديهم مشكلات للتغلب عليها و تجنبها مستقبلا.[4]

17. يرى كل من (ولنسكي ولينو) أن هناك مفهومان يسودان الولايات المتحدة الأمريكية والعالم و هما:

1-أحمد مصطفى خاطر: الرعاية الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص:1

2-نضال عبد اللطيف: الخدمات الاجتماعية، مكتبة المجتمع العربي للنشر،ط1، عمان، الأردن، 2005 ،ص:11

3ـ عبد الخالق محمد عفيفي: الرعاية الاجتماعية (المفاهيم، النشأة و المجالات)، مرجع سابق، ص: 50

4 ـ سامية محمد فهمي: المشكلات الاجتماعية، منظور الممارسة في الرعاية و الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1997، ص:21-22

- المفهوم العـــلاجي: الـذي يـرى أن خـدمات الرعايـة الاجتماعيـة تقـدم فقـط في حالـة تعرض البناء الاجتماعي للمجتمع للأزمات و الضعف .
- المفهوم المؤسسي: الذي يرى أن تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية شيء طبيعـي وعـادي في المجتمع. و هو الرأي الذي يؤكـده الكثـير مـن المتخصصـين و عـلى رأسـهم (رونالـدو فريديريكو) حيث يعرفها بأنها:" وسيلة لتحسين الوظيفة الاجتماعيـة أو للتخفيـف مـن المعاناة من خلال نسـق مـن الخـدمات الاجتماعيـة". و هـذا النسـق قـد يكـون مـنظم لخدمة هؤلاء الذين يجدون صـعوبة في إشـباع 'احتياجـاتهم أو حـل مشـكلاتهم (نظـام الرعاية العلاجي) ،أو توفير الخدمات لكل الأفراد (نظام الرعاية المؤسسي).[1]

18. عرفت الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين الأمريكية الرعاية الاجتماعية بأنها تشير بصفة عامة إلى الأنشطة المنظمـة للمؤسسـات سـواء كانـت أهليـة أو حكوميـة و التـي تسعى إلى منع الحاجة، و المسـاهمة في حـل المشـكلات الاجتماعيـة،و تحسـين الأحـوال الاجتماعية للأفـراد والجماعـات والمجتمعـات.وهـذه الأنشـطة تتضـمن جهـود مختلـف المهنيــين كالأطبــاء والممرضــين والقــانونيين والمعلمــين والمهندســين و الأخصــائيين الاجتماعيين.[2]

19. الرعاية الاجتماعيـة هـي ذلـك الكـل المكـون مـن الجهـود و الخـدمات والـبرامج المنظمـة، الحكوميـة والأهليـة والدوليـة التـي تسـاعد الـذين عجـزوا عـن إشـباع حاجـاتهم الضروريـة للنمـو والتفاعـل الايجـابي مـع مجـتمعهم في نطـاق الـنظم الاجتماعية القائمة لتحقيق أقصى تكيف ممكن مع البيئـة الاجتماعيـة . و الرعايـة

---

1 - سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية و خصخصة الخـدمات، المكتـب الجـامعي الحـديث، الإسـكندرية، 2005، ص24

2 - محمد سيد فهمي:الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي،المكتـب الجـامعي الحـديث، الإسـكندرية،1998، ص:27

طبقا لهذا المفهوم يجب أن تمارس في نطاق مؤسسات اجتماعية خاصة بتقديم لون من ألوان الرعاية أو تبعا للغرض الأساسي منها.[1]

20. الرعاية الاجتماعية هي مجموع الجهود التي تبذلها الحكومة و الهيئات و المؤسسات الخاصة لكي تمكن الفرد من التكيف الايجابي مع البيئة التي يعيش فيها تكيفا يهيئ له قسطا من الراحة النفسية والقوة الجسمية ، بحيث ينعم بالسكن الصالح و الصحة الجيدة و الغذاء الكامل والثقافة و الترفيه... [2]

21. الرعاية الاجتماعية نسق منظم للخدمات و المؤسسات الاجتماعية ينشأ أساسا لمساعدة الأفراد و الجماعات لكي يحققوا مستويات ملائمة من المعيشة.[3]

و تأسيسا على ما سبق يمكن إجمال أهم خصائص الرعاية الاجتماعية في الآتي :

- أن الرعاية الاجتماعية قد تتمثل في الجهود، الحركات، السياسات، البرامج، الأنشطة والخدمات وما يرتبط بها من عمليات اجتماعية منظمة توجه لخدمة الأفراد والجماعات؛ وما يتعلق بها من عمليات اجتماعية منظمة توجه لخدمة الأفراد و الجماعات. و معالجة الهزات و العقبات التي تعترض نموهم و تكيفهم الايجابي في بيئاتهم الاجتماعية المختلفة، وتحول دون استقرار المجتمعات و تطورها.
- تقوم على برامجها تنظيمات اجتماعية متخصصة سواء كانت دولية أو وطنية، أهلية أو حكومية. و هي تنظيمات لها فلسفتها و لوائحها التي تحدد أهدافها و برامجها. وكثيرا ما تعمل كوحدة مترابطة عن طريق تنسيق برامجها و أنشطتها.
- يمارس أنشطتها و خدماتها متخصصون في كافة مجالات الخدمات الاجتماعية المختلفة كالطبيب البشري، الأخصائي النفسي والاجتماعي، الخبير القانوني،

1- عبد الفتاح عثمان و آخرون: مقدمة في الخدمة الاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية،1985 ، ص:113

2- سميرة كامل محمد: مذكرات في الخدمة الاجتماعية، في الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص:6

3-رشاد أحمد عبد اللطيف: أساسيات الدفاع الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء، الإسكندرية،ط1، 2007، ص:43

المـدرس و المكـون أو المـدرب المهنـي و غـيرهم مـن المرشـدين و المـوجهين المـؤقتين و الدائمين. و يعاونهم في توصيل الخدمات إلى مستحقيها، و تزويدهم بالمعلومات اللازمـة و البيانات المفيدة أجهزة إدارية و فنية أخرى.

- تمول برامجها و أنشطتها من موارد المجتمع سواء عن طريق الضرائـب التـي تجبـى ، أو عـن طريـق هبـات أو عطايـا أو تبرعـات المواطنيـــن، أو مسـاهمات أربـاب الأعـمال و أصحاب المشاريع الصناعية و التجاريـة.
- أن الرعاية الاجتماعية تقدم خدماتها للأفراد و الجماعات باعتبارها حقـا لهـم و ليسـت هبة أو منحة تمن بها التنظيمات الحكومية خاصة. و بالتالي فهي تعـبر عـما وصـل إليـه المجتمع من حضارة ؛لأن الرعاية الاجتماعيـة في ذاتهـا قيمـة أخلاقيـة مجـردة اسـتمدت وجودها من القيم الإنسانية و الروحية التي تحث على مساعدة الإنسان لأخيه الإنسان، و تستبعد دوافع الـــربح من خدماتها.
- تستهدف الرعاية الاجتماعية من خلال خدماتها أهدافا وقائية و علاجيـة و إنشـائية أي مواجهـة المشـكلات والوقايـة منهـا و تـدعيم الوظـائف الاجتماعيـة المختلفـة. وتـرتبط بإمكانيات المجتمع و موارده ونظمه الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية والثقافية.
- تتسم برامجها و أنشطتها بالتخطيط و التنظيم. أي أنها تؤدي وفـق السياسـة العامـــة للمجتمعـــات.
- الرعاية الاجتماعية ظاهرة لازمت المجتمعات منذ القدم، و ضرورة مـن الضرورات التـي تلازمها باستمرارحتى يتحقق لها الاستقرار و التقدم.

المبحث الثاني

في ماهية الخدمة الاجتماعية وعلاقتها بالرعاية الاجتماعية

المطلب الأول: في ماهيـة الخدمـة الاجتماعيـة:

إن الخدمة الاجتماعية باعتبارهـا إحـدى نـواحي الاهـتمام الأساسـية في مجـال الرعايـة الاجتماعية لم تخل مـن اللـبس و الغمـوض و التـداخل في مفاهيمهـا و تعريفاتهـا. و لم يتفـق المتخصصون على الصعيد الدولي على تعريف جامع مانع يدل دلالة قاطعة على هذا المصطلح، و محددا لجوانبه دون تداخل. و ترجع صعوبة ذلك إلى حداثة المهنة و تطورهـا السريـع منـذ نشأتها.[1]فالخدمة في اللغة العــربية أتت من خدم يخدم أي قـام بلوازمـه. فهـو خـادم جمـع خدم. و قد جاء في الأمثال: " من خدم الرجال خدم". و يضرب المثال عنـدما تـتم خدمـة الغـير لتحقيق التعاون.[2]

وتصنف بعض الطروحات الخدمة الاجتماعية في معنيين: أحدهما عـام و الآخـر خـاص. فالعام يتأتى من المدلول اللفظي المكون لهذا الاصطلاح، حيث أن كلمة خدمة تعني مجهـودات هادفة يقصد بهـا تحقيـق فائـدة أو منفعـة معينـة أو إيقـاف أو منـع ضرر واقـع أو محتمـل الوقوع. أما لفظ اجتماعية فهـي صـفة مشـتقة مـن المجتمـع أو الارتبـاط بالعلاقـات المتبادلـة بالبيئة المحيطة. و يمكـن مـن دلالـة هـذا التركيـب اللفظـي أن نقـول أن الخدمـة الاجتماعيـة بمعناها العام هي مجهودات موجهة يقصد بها منع الأضرار الاجتماعيـة، و إحـداث ألـوان مـن المنفعة المرغوبة.

وإذا انتقلنا إلى المعنى الخاص نجـده قريـب الصـلة بـالمعنى العـام ،حيـث أن الخدمـة الاجتماعية مهنة هدفها الرئيسي تنميـة المجتمـع ،عـن طريـق البحـث عـن القـوى و العوامـل المختلفة التي تحول دون النمو و التقدم الاجتماعي، و التي تخـرج عـن نطـاق قـدرة الفـرد و

1- محمد كامل البطريق، حسن طه أبو الفضل: مدخل الخدمة الاجتماعيـة (دراسـة تحليليـة لـدور الخدمـة الاجتماعية في المجتمع الاشتراكي)، مرجع سابق، ص:113

2 -علي بن هادية،بلحسن البليش و آخرون:القاموس الجديد للطلاب ، معجم عربي الفبائي، المؤسسة الوطنيـة للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص:304

التي تعمل على شقائه . كما تبحث عن أسباب العلل لكي تتصدى لها و تكافحها، و تنتقي أنسب الوسائل الفعالة في المجتمع للقضاء عليها أو التقليل من آثارها أو الأضرار التي تنتج عنها إلى أدنى حد ممكن[1].

فالخدمة الاجتماعية هي مهنة شاء لها قدرها أن تعتمد كليا على فن الأداء و العطاء و مهارة التغيير لتحقيق أفضل رفاهية ممكنة للإنسان كفرد، و كعضو في جماعة أو في المجتمع الكبير.و إن قامت على معارف علمية و نظريات مقنعة لتفسير السلوك الإنساني و ظواهر المجتمع و قضاياه ومشاكله،فإن المعارف لا تجد نفعا إلا إذا طوعتها مهارة الممارس لتناسب المواقف الاجتماعية المختلفة؛حتى أن (ستروب و فينك) و هما من الرعيل الأول للخدمة الاجتماعية وصفا المهنة بأنها فن و مهارة؛ بل ذهب أستاذ الخدمة الاجتماعية البريطاني (هالمس) إلى أنها مهنة تجسد معاني الحب الإنساني من خلال عمليات المساعدة المختلفة. بل كشف(سيدموروسيبورين) عن ان مشكلات الخدمة الاجتماعية تتركز في كيفية الممارسة و ليس في مضمونها .[2]

لهذا و نظرا للكم الهائل من التعاريف و المفاهيم التي حظيت بها عبر المراحل المختلفة التي مرت بها و الصور و الاتجاهات التي اتخذتها لدرجة يصعب الإحاطة بكل عناصرها فإنه يمكن التركيز على أهمها في ضوء دلالاتها المختلفة و ذلك في ما يلي:

1. يطلق المفهوم على الصورة التي تنظم بها الجهود و الأنشطة لإشباع احتياجات الناس وحل المشاكل التي تقابلهم ،من أجل تحسين ظروفهم المعيشية بالاستفادة من الناس، وحل المشاكل التي تقابلهم من أجل تحسين ظروفهم المعيشية ،بالاستفادة من الجهود الحكومية و التطوعية في كافة ميادين العمل الاجتماعي. [3]

1- عبدالمحي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية و مجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص:25

-نضال عبد اللطيف:الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص:49

2 - عبد الكريم عفيفي، علي الدين السيد محمد: التعليم العملي في إعداد الأخصائي الاجتماعي،ج1، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة، 1996، ص:7-8

3- عبد العزيزفتح الباب،محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1976، ص:205-206

2. عرفها المؤتمر الدولي للخدمة الاجتماعية الذي عقد في باريس عام 1928 بأنها مجموعة الجهود التي يقصد بها تقديم المساعدة في النواحي الآتية:

- تخفيف الآلام التي تنشأ عن البؤس. و هذه هي ناحية(الخدمة المطلقة) كما هو الحال في حالة الإغاثة العاجلة.
- وضع الأسرة و الأشخاص في ظروف طبية تلائمهم. وهذه هي ناحية (الخدمة الخلاقة) ،حيث تنفذ الوسائل العلاجية للأمراض الاجتماعية.
- تحسين حال المجتمع و رفع مستوى المعيشة. وهذه هي ناحية (الخدمة الإنشائية) و ذلك للعمل على تحقيق رفاهية الأفراد، وتنفيذ وسائل الإنعاش الاجتماعي[1].

3. يذهب (عبد الفتاح عثمان) إلى أن هناك خدمة(اجتماعية طوعية) يحق فيها للعملاء قبولها أو رفضها. و (خدمة اجتماعية قسرية) ،تعني حق ممارسة الخدمة الاجتماعية مع حالات و مواقف خاصة بالسلطة و الإجبار الذي قد يصل إلى حد العقاب. و يجد هذا النوع مبرره في عدم جدوى الممارسة التقليدية المتعاطفة مع أنماط خاصة من العملاء الشواذ (السيكوباتيين والسوسيوباتيين، معتادي الجريمة والجنوح والانحراف و العنف....) و بالتالي تكون المواجهة هي سبيل الأخصائي الاجتماعي[2].

وذلك استنادا لما كشفت عنه بعض النظريات الحديثة التي تدعوا إلى مقابلة سلبيات العملاء بالشدة والعنف أحيانا.وذلك لوقف نزواتهم الطائشة وإمعانهم في الخطأ، وخاصة نظرية (التسامح صفر) التي طغت بكثرة على أدبيات التعامل مع الأحداث الجانحين أخيرا في بعض الدول الأوروبية و خاصة بريطانيا.[3]

1- صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص:2-4

2 ـ عبد الفتاح عثمان : خدمة الفرد بين النظريات الحديثة و مهارات العصر، بل برنت للطباعة و التصوير، مصر،2002،ص:32

3 -BODY-GENDROT et autres: missions sur les violences urbaines, la documentation francaise, coll. la securite aujourd hui" , institut des hautes etudes de la securite interieure ,paris, p: 106-109

4. يقسم (ويلنسكي) الخدمة الاجتماعية إلى نوعين وهـما: الخدمـة الاجتماعيـة الراكـدة، و هو المصطلح الذي أطلقه على النوع التقليدي الـذي يعتبرهـا مهنـة تابعـة إنتظاريـة لا تصحو من نومها إلا عند حدوث مشاكل معينة تنهض بمواجهتها مثل: منظمات النجـدة و الإسعاف؛ و الخدمة الاجتماعية التنظيمية: وهو النموذج الذي يعني انصهار الخدمـة الاجتماعية داخل النسيج الاجتماعي للمجتمع من خـلال نظـام اجتماعـي لـه ارتباطاتـه بالنظم الأخرى ،و يؤثر و يتأثر بها من خلال منظومة كاملـة لرعايـة المـواطنين وقائيـا و علاجيا و إنشائيا.[1]
5. 5- يعرفها (ماكس سيبورين) بأنها مهنة و أسلوب و طريقة و نظام اجتماعي لمسـاعدة الناس في علاج و حل المشكلات الاجتماعية التـي تـواجههم و منعهـا و الوقايـة منهـا، و تدعيم أدائهم لوظائفهم الاجتماعية.[2]
6. عرفتها جامعة كاليفورنيا بأنها تهتم أولا بتنمية و تكييـف الأفـراد والعـائلات والمنشـآت التي يعتريها نقص ما، و ملاءمتها مـع الجماعـة التـي هـي جـزء منهـا. و ثانيـا بتنميـة و تنظيم المجتمعات عن طريق
7. تحسين و زيادة قدرة الأفراد و المؤسسات و الجماعات كلما أمكن ذلك.[3]
8. تعرفها مواثيق هيئة الأمم المتحدة بأنها النشـاط الموجـه و المصـمم بقصـد الوصـول إلى مستوى أفضل لتكيف الأفراد مع بيئاتهم الاجتماعية.[4]
9. الخدمة الاجتماعية هي خدمة مهنية يؤديها أشخاص مهنيين من أجل تحقيق التكيف و التفاعـل المتبـادل بـين الأفـراد و بيئـاتهم بواسـطة مجموعـة مـن الـبرامج والأنشـطة المنظمة.[5]

---

1 ـــ عبـدالخالق محمـد عفيفـي: تنظـيم المجتمـع في المجتمعـات الناميـة، مؤسسـة الكـوثر للطباعـة، القاهرة،2003،ص:27-28

2 - محمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية الإسلامية، مرجع سابق، ص:136

3 - صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق،ص:04

4 -إ قبال محمد بشير، إقبـال إبـراهيم مخلـوف: الخدمـة الاجتماعيـة و رعايـة المعـوقين، المكتـب الجـامعي الحديث الإسكندرية، مصر،ص:5-6

5 -احمد كمال أحمد و آخرون: مقدمة الرعاية الاجتماعية، مكتبة النهضة المصرية،ط1،1967، ص:227

10. تعبر الخدمة الاجتماعية عن الخدمات المهنية ،و العمليات أو المجهودات ذات الصبغة العلاجية والوقائية والإنشائية التي تهدف لمساعدة الأفراد و الجماعات للوصول إلى حياة كريمة، ومستويات معيشية تتماشى مع رغباتهم وإمكانياتهم ،و تتفق مع مستويات المجتمع الذي يعيشون فيه.و تؤدي وظيفتها عن طريق تقديم خدمات مادية و معنوية الى محتاجيها داخل مؤسسات أو هيئات مختصة بهذا الشأن بواسطة أشخاص مهنيين مكونين نظــريا وعمليا للقيام بالأعمال المطلوبة منهم.(1)

11. عرفها الكتاب السنوي للخدمة الاجتماعية بأمريكا عام 1954 بأنها:" خدمة مهنية تقدم للناس بغرض مساعدتهم كأفراد و جماعات للوصول إلى علاقات يرتاحون إليها ،و مستويات من المعيشة تتفق مع رغباتهم و قدراتهم ،و تنسجم مع تلك الموجودة في المجتمع.(2)

12. يعرفها (هربرت ستروب) بأنها عملية توصيل الموارد المختلفة إلى الفرد والجماعة لإشباع احتياجاتهم، عن طريق استخدام الطرق العلمية التي تساعد الناس على مساعدة أنفسهم.(3)

ينحى (وارنربام) المنحنى الوظيفي في تعريفه للخدمة الاجتماعية و يقسمها إلى ثلاث وظائف أساسية:

- تنشيط القدرات الضعيفة و تقويتهـــا.
- الإمداد بالموارد الفردية و الجماعيـــة.
- منع الآداء غير السليم للوظائف الاجتماعية.(4)

13. يعرفها (كارل دي شوينز) بأنها الفن الذي يساعد على إقالة الناس من عثراتهم.(5)

1 - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1981، ص:399

2 - أحمد مصطفى خاطر: الرعاية الاجتماعية، مرجع سابق، ص:172

3 ــ ماجدة كمال علام و آخرون: الرعاية الاجتماعية و الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق،ص:93-94

4 ــ علي إسماعيل علي: المهارات الأساسية في ممارسة خدمة الفرد، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996،ص:24

5 ــ محمد صفوح الأخرس، نجوى قصاب حسن: الخدمة الاجتماعية، المطبعة الجديدة، دمشق،1983-1984، ص:24

14. تعرفها (ماري ريتشموند) بأنها المهارة العلمية للقيام بأشياء مختلفة لصالح أشخاص و بالتعاون معهم للإرتقاء بأحوالهم و ظروف مجتمعهم في آن واحد.[1]

15. عرفت من قبل الجمعية الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة الأمريكية سنة 1956 بأنها: " مهنة تخصصت في تسيير و تنمية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد و الجماعات و النظم الاجتماعية".[2]

16. الخدمة الاجتماعية هي النشاط المهني الموجه لمساعدة الأفراد و الجماعات لتعزيز و تدعيم قدراتهم على أداء وظيفتهم الاجتماعية، و إيجاد الظروف المواتية و المؤيدة لتحقيقها. [3]

17. يعرفها (عبد المنعم شوقي) بأنها نظام اجتماعي مرن يشترك مع بعض النظم الاجتماعية الأخرى. و يقوم عليه متخصصون، و يهدف إلى مقابلة احتياجات الأفراد و الجماعات، و إلى النمو و التكيف في المجتمع إذا فشلت النظم الاجتماعية الأخرى. كما يهدف إلى مساعدة تلك النظم على النمو، و الامتداد حتى تقابل حاجات الأفراد و الجماعات و المجتمعات بطريقة أكثر كفاءة.[4]

18. الخدمات الاجتماعية هي تلك الجهود و البرامج التي تهدف إلى مساعدة الأفراد و الجماعات و المجتمعات على التوافق الايجابي و آداء الوظائف الاجتماعية المطلوبة منهم بكفاءة و فعالية و ذلك من خلال:

- خدمات التنشئة الاجتماعية لمساعدة مؤسساتها (الأسرة، المدرسة......) على القيام بدورها.
- خدمات الضبط الاجتماعي: و هي الموجهة لبعض الفئات التي يمثل سلوكها تهديدا لأمن و سلامة المجتمع (الأحداث الجانحين، المدمنين، أطفال الشوارع.....).

خدمات إنمائية: وذلك من خلال توفير الموارد والفرص و الخبرات لتنمية قدرات و موارد و مهارات الناس. ومن أمثلتها: برامج تشغيل أوقات الفراغ

1 - المرجع السابق،ص:23

2 ـ أحمد مصطفى خاطر: الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998،ص:124-125

3 - أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية و الخدمات الاجتماعية، مرجع سابق، ص:503

4 ـ عبد المحي محمود حسن: الخدمة الاجتماعية و مجالات الممارسة المهنية،دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر، ص:28

للتلاميذ والطلاب، التدريب المهني، برامج محو الأمية التعليمية والوظيفية.....الخ.[1]

19. الخدمة الاجتماعية هي أداء مهني يؤدي إلى التغير الاجتماعي المرغوب وفق أساليب علمية مستمدة من تجارب و أبحاث العلوم الإنسانية المتعلقة بمشاكل الناس فرادى أو جماعات.وتنظر للإنسان نظرة شمولية ؛أي من جميع جوانب شخصيته الجسمية منها و العقلية و الاجتماعية و النفسية و الانفعالية. و تتناول كل ما يؤثر عليه باعتباره فردا في المجتمع يؤثر و يتأثر به بأسلوب علمي ،يستند إلى مناهج و خطط تتوقف على طبيعة حالة الفرد، و تهدف إلى إزالة العقبات و الصعوبات التي تعترضه عن طريق أخصائيين معدين إعدادا مهنيا على أساليب الخدمة، و يمكنهم إدراك العلاقات القائمة سواء بين الفرد و الآخرين أ وبينه و بين مجتمعه.[2]

وتأسيسا على ما سبق يمكن إيجاز أهم خصائص الخدمة الاجتماعية التي تميزها عن غيرها من المفاهيم ذات الصلة فيما يلي:

- الخدمة الاجتماعية تعبر عن الخدمات المهنية والآداءات الوظيفية ذات الصبغة العلاجية و الوقائية و الإنمائية التي تهدف لمساعدة الأفراد والجماعات للوصول إلى مستوى معيشي مناسب لحياة كريمة .
- أن الخدمة الاجتماعية مهنة لها قاعدة علمية تستقيها من نظريات العلوم الاجتماعية والإنسانية و تطبيقاتها. و لم تتبلور بعد معرفة علمية خاصة بها كما هو الحال في المهن الأخرى مثل الطب،الهندسة،.....الخ ،ماعدا ما تعلق منها ببعض المحاولات التي تسعى إلى التأسيس لبعض التجارب الناجحة في هذا المجال. لهذا تستخدم مداخل متعددة و تحاول تكييفها مع متطلبات الخدمة.

1 ـ مدحت أبو النصر، راشد محمد راشد: رعاية الأحداث الجانحين في الإمارات العربية ،منشورات صندوق التكافل الاجتماعي ،وزارة الشؤون الاجتماعية،دبي،الإمارات ،ط1، يوليو 1996، ص:44

2 ـ خليل المعايطة و آخرون: مدخل إلى الخدمة الاجتماعية،دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع،ط1، عمان، الأردن، 2000، ص:15-16

- تعتمد الخدمـة الاجتماعيـة في آداء وظائفهـا بالإضـافة إلى القاعـدة العلميـة عـلى قاعـدة مهارية، و أساليب فنية أهمها المهارة في تكوين علاقات مهنية هادفة.

- تعمـل الخدمـة الاجتماعيـة في مجـالات مختلفـة(الأسرة، المدرسـة، الأحـداث الجـانحين ، المجرمين الكبـار، العـمال، المعـوقين، المسـنين.......). و تهـدف بصـفة أساسـية إلى إحـداث تغيرات مرغوب فيها في الأفراد و الجماعات والمجتمعات ،قصد إيجاد تكيـف متبـادل بـين الأفراد و بيئاتهم الاجتماعية عن طريق تلبية احتياجاتهم و حل مشـكلاتهم و مسـاعدتهم على استثمار أقصى ما لديهم من إمكانيات مادية و قدرات ذاتيـة للوصـول إلى مسـتويات اجتماعية لائقة.

- تمارس الخدمة الاجتماعية عن طريق مختصين في الميدان الاجتماعـي (أخصـائي اجتماعـي، مندوب اجتماعي، مساعد اجتماعي، رائد اجتماعي، مستشار اجتماعي، وسـيط اجتماعـي، مربي مدرب، ممرن.....الخ). تتوفر فيهم مجموعة من الصفات البدنية والعقلية و النفسية و الاجتماعية ، و المعرفية.

- انطلاقا من أن حياة الفرد ذات أوجه ثلاث واضحة المعالم رغـم انـدماجها و تفاعلهـا لدرجـة يجعل من الصعب تصور قيام وجه دون الوجهين الآخرين.فالوجه الاول هو فرديتـه و تميـزه عـن غـيره في اسـتعداداته و قدراتـه ،بالإضـافة إلى تميـزه بصـورة خاصـة مـن حيـث النمـو الاجتماعي و النفسي و البدني الذي لا يشبهه فيه إنسان آخر. والوجه الثاني هـو عضـويته في جماعات وحصيلة تفاعله و علاقاتـه فيهـا تـأثيرا وتـأثرا. أمـا الوجـه الثالـث فهـو اشـتراكه في مجتمع محلي أو عام له مقوماته و نظمه ومؤسساته. هذه الأوجه الثلاث هي التي جعلـت الخدمة الاجتماعية تستخدم بالضرورة ثلاث طرق رئيسية متكاملة للعمل مع الأفراد و هـي: خدمة الفرد و خدمة الجماعة وخدمـة المجتمـع. فـالأولى تعمـل مـع النـاس كـأفراد بقصـد تكيفهم مع أنفسهم و مع البيئة الاجتماعية. و الثانية(خدمة الجماعة) و هي طريقة للعمل مع الناس كجماعات مسـتفيدة مـن قـدرة الجماعـات في التـأثير عـلى أعضـائها، و الطريقـة الثالثة (خدمة المجتمـع) تعمـل عـلى إيجـاد التركيـب الاجتماعـي الـذي يـوائم بـين المـوارد

والاحتياجات الاجتماعية، و يجعل من المجتمع فضاء صالحا لنمو الأفراد و الجماعات.

- تمارس الخدمة الاجتماعية من خلال تنظيمات اجتماعية مختلفة (مؤسسات، هيئات، أجهزة، جمعيات.......).بعضها يمارس كوظيفة أساسية، و البعض الآخر كوظيفة ثانوية. و لهذا اتجهت الهيئات الحكومية و الأهلية إلى تنسيق جهودها لتوجيه نشاطها وجهة مثمرة تمكنها من تجنب التكرار أو القيام بمشروعات لا ترتكز على أساس من الدراسة الميدانية، و العمل على رفع مستوى الخدمات، و تهيئة أنسب الظروف لتقديمها بما يحقق الرفاهية الاجتماعية المرجوة.[1] و بما يمكن من الاستثمار الجيد للوقت و الجهد و المال و يحقق الفعالية في الأداء .
- لم تعد تقتصر في تقديم برامجها و أنشطتها على الجوانب العلاجية، بل امتدت لتشمل الإجراءات الوقائية و الإنشائية. و بالتالي أصبحت لها دورها في عملية التخطيط الاجتماعي.
- يتم تدخل الخدمة الاجتماعية في مراحل متتالية و متتابعة تسير منطقيا بداية من تحديد المشكلة إلى حلها مرورا بمراحل متعددة قبل وضع الخطط الوقائية و العلاجية و الإنشائية المناسبة في ضوء الفلسفة الاجتماعية و إمكانيات المجتمع.و هو الأساس العلمي للتخطيط التنموي الذي يركز على الدراسة، والتشخيص والعلاج للمشكلات الاجتماعية.
- يتوخى في ممارستها النظام الأخلاقي الذي ينبع من فلسفة المهنة ذاتها التي تستند على المبادئ و القيم الأخلاقية و الدينية كالاعتراف بكرامة الفرد، الثقة في قدراته على معاونة نفسه و الأخذ بالنظرة المتكاملة الواعية فيما يتعلق بشخصية الإنسان و مشكلاته و التسليم بأن للأفراد حقوقا يجب أن تراعى.

1 ـ -محمد طلعت عيسى: تنسيق الخدمات الاجتماعية و إدارة المؤسسات، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، ط 1،1962، ص:7

المطلب الثاني: علاقة الخدمة الاجتماعية بالرعاية الاجتماعية:

إن شيوع مفهومي الرعاية والخدمة في المجال الاجتماعي، و ارتباطهما القوي جعل من الصعب التمييز بينهما لدى الكثير من الدراسيين والباحثين. وثمة الكثير من المؤلفات التي وقعت في هذا اللبس والغموض. فنجد من يستخدم المفهومين بالترادف، ومن يستخدم الرعاية كإطار نظري للخدمة، والبعض الآخر يرى أن الخدمة وسيلة الرعاية في تحقيق أهدافها و غاياتها. وهناك نوع يترك الأمور مبهمة. لهذا يجدر تبيان العلاقة بينهما انطلاقا من حقيقة أن الخدمة الاجتماعية هي أوثق المهن اتصالا بالرعاية الاجتماعية، و تلعب دورها الرائد في تخطيط و تنفيذ برامج الرعاية الاجتماعية على أساس علمي و بطرق أكثر استجابة لاحتياجات الأفراد و الجماعات، و أكثر اقتصادا للوقت و الجهد و النفقات، و يتمثل هذا الدور المهني بصفة خاصة في تحديد احتياجات الرعاية الاجتماعية و تقديرها و قياسها، و مقابلتها بالخدمات المناسبة، و المفاضلة بين هذه الخدمات على أساس الأولويات. و هكذا يتبلور الدور المهني للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الاجتماعية، إذ تستطيع الخدمة الاجتماعية بخبراتها ومعارفها المهنية أن تساهم في تغيير نظم الرعاية الاجتماعية حتى تتلاءم مع الاحتياجات الإنسانية المتغيرة عن طريق الدراسة المنهجية للاحتياجات الإنسانية، و توزيع الأولويات فيما بينها.[1]

فالرعاية الاجتماعية هدف يسعى إليه المجتمع لتحقيق رفاهية أفراده عن طريق تنظيم البرامج وإنشاء التنظيمات المختلفة، وإصدار التشريعات التي تضمن صيانة الدخل وتنظيم العلاقات بين الفئات الاجتماعية....الخ.أما الخدمة الاجتماعية فهي منهج يقوم على العلم و المهارة و يستهدف تحقيق أهداف الرعاية الاجتماعية. و تعتبر الهند من أهم الدول التي تنظر إلى الرعاية الاجتماعية و الخدمة باعتبارهما وجهين لموضوع واحد،

1 ـ الفاروق زكي يونس: الخدمة الاجتماعية و التغير لاجتماعي، مرجع سابق،ص:363

حيث تستهدف الرعاية الاجتماعية توفير الأرضية الضرورية للتغيير، و تستهدف الخدمة الاجتماعية بجهودها العلمية المباشرة تحقيق التغيير في الاتجاهات المطلوبة.(1)

فالخدمة الاجتماعية هي وسيلة الرعاية الاجتماعية في إشباع حاجات الأفراد والجماعات بما يتلاءم مع ظروف وإمكانيات المجتمع. فالمفهومان يختلفان في المعنى والمدى، ذلك أن العلاقة من حيث اللفظ هي علاقة شمول حيث أن الرعاية أشمل وأعم من الخدمة الاجتماعية. ومن حيث الوظيفة هي علاقة المساعد و المعين. فالخدمة الاجتماعية هي أسلوب علمي يساعد على توصيل الرعاية الاجتماعية بفعالية و تأثير للأفراد والجماعات. كما أن لها مجالاتها المتخصصة أيضا ضمن برامج الرعاية الاجتماعية. و كذلك لها أدوارها الرائدة في اكتشاف الحاجات و برامج الإشباع.(2) و هو ما يؤكده كل من (محمد طلعت عيسى و عدلي سليمان) حيث يذهبا إلى أن الرعاية الاجتماعية تهدف إلى توفير الأرضية الضرورية للتغيير بينهما تهدف الخدمة الاجتماعية إلى تحقيق ذلك التغيير في الجوانب المطلوبة.(3) و في السياق ذاته يرى (سليمان علي الدليمي) أن للرعاية الاجتماعية مفهوم عام باعتبارها نظام اجتماعي، بينما للخدمة الاجتماعية مفهوم خاص باعتبارها مهنة.(4)

ومن جهته يرى (محمد عبد الخالق عفيفي)أن للإنسان احتياجات، يطلق على الجهود والخدمات التي توفر لإشباعها مفهوم الرعاية الاجتماعية. فالرعاية الاجتماعية تشمل جميع مجهودات الإنسان في توفير برامج الخدمات لإشباع حاجاته المتنوعة. كما تشمل أيضا نظم هذا الإشباع و آلياته.

فنظم التعليم والإسكان والعلاج و الترفيه....الخ، و كذلك التنظيمات التي تقوم بتنفيذ برامج هذه النظم. وتشمل أيضا التشريعات التي تكفل تحقيق هذه الخدمات

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص:29-30

2 ـمحمد كامل البطريق، حسن طه أبو الفضل: مدخل الخدمة الاجتماعية (دراسة تحليلية)، مرجع سابق، ص:26

3 ـمحمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: خدمة الجماعة،مكتبة القاهرة الحديثة، مصر، ص:70

4 ـ سليمان علي الدليمي: الرعاية الاجتماعية، نظريات و تطبيقات، دار الكتاب الجديد،ط2،بيروت، 1998، ص:45-46

للأفراد والجماعات كتشريعات الطفولة، الأسرة، الأحداث، التأمين الاجتماعي....الخ.[1]

وما يؤكد الحقائق سالفة الذكر ما ذهب إليه (محمد سيد فهمي) في أنه غالبا ما يحدث تداخل أو اختلاف في التفرقة بين الخدمة وا لرعاية الاجتماعيين حيث أن هناك:

- وجهة نظر ترى أن الرعاية الاجتماعية و الخدمة الاجتماعية شيئا واحدا.
- وجهة نظر ثانية ترى أن الرعاية الاجتماعية أوسع و أشمل من الخدمة الاجتماعية .حيث أنها تعمل مع مهن و طرق أخرى في مجال الرعاية الاجتماعية.
- وجهة نظر ثالثة ترى أن الخدمة الاجتماعية أعم و أشمل من الرعاية الاجتماعية.

إلا أن أكثر الآراء تؤيد وجهة النظر الثانية التي تقوم على فكرة أن الخدمة الاجتماعية مفهوم خاص بينما الرعاية الاجتماعية مفهوم عام.[2]

و يسهب كل من(عبد الخالق محمد عفيفي و محمد سيد فهمي) في تفصيل العلاقة بينهما انطلاقا من أن الخدمة الاجتماعية أحد المهن التي تتعاون في تحقيق أهداف الرعاية الاجتماعية ؛حيث أن هناك العديد من المهن التي تعمل معا بأسلوب العمل الفـريقي لتحقيق أهداف الرعاية الاجتماعية (الطبيب مثلا يعمل على تحقيق الرعاية الصحية، والمعلم أو المدرس يعمل لتحقيق الرعاية التربوية، و القانوني يعمل على تحقيق الحقوق القضائية و إصدار التشريعات التي تضمن الرعاية الاجتماعية ،و الشرطي لبث الأمن والطمأنينة للمواطن على نفسه وعـرضه و ماله.....). و الأخصائي الاجتماعي يتعاون

1 -عبد الخالق محمد عفيفي: الرعاية الاجتماعية،مرجع سابق ، ص:72

2 ـ محمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية و خصخصة الخدمات، مرجع سابق، ص:47

مع هؤلاء جميعا من أجل تحقيق أهداف الرعاية على أكمل وجه من خلال استخدامه للبرامج الاجتماعية المختلفة سواء الوقائية أو العلاجية أو الإنمائية.[1]

وبناء على ما تقدم يمكن إيجاز عناصر العلاقة بين الرعاية الاجتماعية و الخدمة الاجتماعية في الآتي:

- أن الرعاية الاجتماعية أعم و أشمل من الخدمة الاجتماعية، أي أن الخدمة جزء من مفردات و عمليات الرعاية الاجتماعية.
- أن الخدمة الاجتماعية بأساليبها العلمية و طرقها الفنية و وسائلها التقنية هي أداة الرعاية الاجتماعية لتحقيق أهدافها من حيث:
- أنها تساهم في تغيير نظم الرعاية الاجتماعية و أساليبها التقليدية الجامدة العاجزة على إشباع احتياجات الأفراد و حل مشكلاتهم ؛و ذلك عن طريق الكشف عن الإختلالات الوظيفية لمنظومة الرعاية الاجتماعية.
- أنها تساهم في تغيير نظم الرعاية الاجتماعية و أساليبها التقليدية الجامدة العاجزة على إشباع احتياجات الأفراد و حل مشكلاتهم ؛و ذلك عن طريق الكشف عن الإختلالات الوظيفية لمنظومة الرعاية الاجتماعية.
- أن الخدمة الاجتماعية قادرة على إيصال الخدمات لمحتاجيها بكفاءة و فاعلية.
- تتدخل الخدمة الاجتماعية عندما تواجه منظومة الرعاية الاجتماعية صعوبات أو مشكلات أو إضافة برامج مناسبة .....الخ.
- تمد الخدمة الاجتماعية صانعو القرارات المتعلقة بالرعاية الاجتماعية بالنماذج التي يمكن اعتمادها والمعلومات و البيانات التي تساعدهم في اتخاذ القرارات بهذا الشأن.
- تنطلق الرعاية الاجتماعية في بناء أنظمتها، وضبط برامجها على مطالب الأفراد و مشكلاتهم والامكانيات المناسبة للتعاطي مع هذه الاحتياجات و المشكلات.

---

1 ــ عبد الخالق محمد عفيفي، الرعاية الاجتماعية، مرجع سابق، ص:73 ،74

- الرعاية الاجتماعية توصف بأنها نظاما متخصصا في قيـادة و توجيـه التغـير الاجتماعـي. و داخل هذا النظام تحتل الخدمة الاجتماعية مكان الصدارة بين المهن فيه.[1]

وخاتمة لذلك يمكن القول أن العلاقة بين المصـطلحين علاقـة وثيقـة تمثـل فيهـا الرعايـة الاجتماعية الغاية والخدمة الاجتماعية الوسيلة. أي أن الرعاية تمثل النسق الاجتماعي الأسـاسي في تحقيق احتياجات ومطالب الأفراد، والخدمة الاجتماعية المدخل الأسـاسي الـذي يقـوم عـلى المهارة و العلم في تحقيق برامج النسق الــرعائي.

1 ــ أحمد مصطفى خاطر: الخدمة الاجتماعية، نظرة تاريخية ، مناهج الممارسة ،المجالات،مرجع سابق، ص:3

المبحث الثالث

مضامين الخدمات الاجتماعية في التنظيمات الصناعية

إن تقديم التسهيلات والمساعدات المشجعة لكافة المستخدمين في مختلف مستوياتهم قد تطور بصورة سريعة خلال السنوات الأخيرة؛ بحيث أصبحت من الضرورات الواجبة التنفيذ في كافة الأعمال الهندسية، و الاجتماعية و الصحية المختلفة كالمطاعم والبقاليات والمخازن التعاونية، والمكتبات ومحلات العمال والموسيقى في بعض المصانع . كذلك تطور الاهتمام بشؤون العمال، فعين الاختصاصيين والحقوقيين لتقديم النصائح والإرشادات حول كافة القضايا التي تؤثر على شؤون المستخدمين الشخصية؛ بما في ذلك النصائح الحقوقية والشرعية، الاستعلام حول التنقلات والسكن والعطلات. بالإضافة إلى تسهيلات التسلية والترفيه من نوادي رياضية واجتماعية إلى أفلام سينمائية، إلى تقديم النشاطات الثقافية والتعليمية إلى تنظيم الرحلات والنزهات. ومن المشجعات الأخرى إيجاد مشاريع التأمين الصحي والضمان الاجتماعي ومشاريع التوفير والاقتصاد إلى غير ذلك من المشاريع التعاونية والجماعية.

ولتهيئة جو العمل المناسب، فقد بذلت الأموال الطائلة والجهود الكثيرة في سبيل ذلك، كالإضاءة الصحية والتهوية وتعديل درجة الحرارة ونسبة الرطوبة، التقليل من الاهتزازات والتخفيف من الأصوات إلى غير ذلك من المزعجات التي تؤثر على زيادة كفاءة الإنتاج ... وأهم من ذلك كله هو توفير الأمان للمستخدمين بالاهتمام بتحذيرات الأمان. ففي بعض المؤسسات الكبيرة يعين مهندسين مختصين بالأمان للقيام بتأمين وتوفير كل ما يقلل من الحوادث والأخطار بالنسبة للأرواح والممتلكات. وكذلك الاستعداد للمعالجة الفورية لكل ما يقع من حوادث بتوفير الخدمات الطبية من غرف المساعدة، سيارات الإسعاف، غرف الاستراحة والغسل، يشرف عليها مختصين (أطباء وممرضين). [1]

1 ـ محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، ج2، مرجع سابق، ص: 413, 412

وتسلم كافة الدراسات والبحوث والسياسات والبرامج التي اهتمت بهذه الخدمات بأن توفير هذه الخدمات إنما يعبر عن المصالح المشتركة لكل من أرباب العمل والعمال والدولة. فقد اعترف بها أصحاب العمل باعتبارها عنصر أساسي من عناصر العمليات الصناعية ،لأنها تساعد على تحقيق أهدافهم في الإنتاج والربح. فاتخذوها كحافز لتعبئة قوى الأفراد. واعترفت بها الدول والحكومات على أساس أنها حق من حقوق العامل في إطار العدالة الاجتماعية التي تجسدها الديموقراطية الصناعية. فجاءت التشريعات الاجتماعية العمالية لتضفي على البعض منها الجبر والإلزام. بالإضافة إلى أن العمال ما فتئوا يطالبون بالمزيد منها كما وكيفا.

ونظرا لكثرة الدراسات التي اهتمت بهذا المجال، وتعدد الرؤى بخصوص مدلول ومضامين وأهداف الخدمات الاجتماعية العمالية بتعدد الإيديولوجيات والممارسات التنظيمية في مختلف المراحل التاريخية ؛باعتبارها إحدى أهم المجالات في نسق الرعاية الاجتماعية الحديث؛ وتستمد منه فلسفتها وطرقها في تقديم خدماتها. سنقتصر في هذا المجال على بعض المساهمات في هذا السياق:

1. يطلق على هذه الخدمات في فرنسا عبارة(الخدمات الخاصة بالصناعة)، وفي بريطانيا تطلق عليها عبارة (الخدمات الخاصة بالعمال)، وهي تشير في أغلب الأحيان إلى شروط العمل وظروفه وأحواله ،والخدمات التي تقدم للعمال في مجال الإسكان الرعاية الطبية والثقافية والترفيهية، وخدمات أسرة العامل. كما ان المفهوم يشير في بعض الأحيان إلى معنى الخدمات العمالية باعتبارها مجموعة من الخدمات منفصلة عن شروط العمل وظروفه. وقد اورد (سعد عبد السلام حبيب) في كتابه (الخدمة الاجتماعية العمالية) بأنها مجموعة الوسائل التي تتخذ لرفع المستوى المادي والمعنوي للعمال، أي رفع مستواهم الاجتماعي والثقافي، وإيجاد التكيف اللازم بين العامل وبيئته. وهذا يؤدي إلى أقصى ما يمكن من الكفاية والاستقرار للعمال.
2. ويذهب (سعد عبد السلام حبيب) في مؤلفه (مشاكل العمل والعمال) في نفس الاتجاه حيث يرى أن مستوى المعيشة في الدول لا يحدد بمستوى الدخل السنوي

للفرد فحسب، بل أيضا بمقدار ما تقدمه الدول والهيئات الأخرى لطبقاتها الكادحة من خدمات اجتماعية. أي ان مستوى المعيشة يتكون من عنصرين: عنصر مادي ظاهر هو الأجر وعنصر معنوي غير ظاهر وهو مجموع ما يحصل عليه العامل من خدمات اجتماعية تقدمها له الدولة وصاحب العمل وهذا ما يعرف بالأجر الاجتماعي. [1]

3. هي وسيلة من وسائل تحقيق أهداف العاملين، فهي تعمل على النهوض بمستواهم وتهيئة الفرصة لهم لرفع كفايتهم الانتاجية، وتحسين مستوى معيشتهم، والعمل على استقرارهم وانتظامهم في العمل لتوفير وسائل الراحة والاستقرار، كالإسكان، والرعاية الصحية، والتغذية والخدمات التعاونية، والنشاط الرياضي والترويحي، والنشاط الثقافي، وتحسين ظروف العمل لحمايتهم من الأمراض والحوادث. بالإضافة إلى توجيههم، وحل ما يصادفهم من مشكلات اقتصادية واجتماعية أو مرضية حتى يمكنهم التفرغ للعمل والإنتاج. [2]

4. تعتبر وسيلة من وسائل رفع وتحسين الإنتاجية، وأساس قوى لقيام علاقات وطيدة قائمة على التفاهم والانسجام بين طرفي الإنتاج عن طريق:

   - العمل على النهوض بالمستوى الاجتماعي والثقافي والصحي والمادي للعمال وأسرهم
   - العمل على تكيف العمال مع بيئتهم ومجتمعهم الجديد
   - القضاء على كل مشاكل العمال، ببحثها وعلاجها، وتوفير الامان النفسي لهم.[3]

5. يصفها (بيريتي) وصفا فضفاضا لكن ذو دلالة واضحة حيث تعبر لديه الخدمات الاجتماعية في المؤسسة، عن نشاط غير متجانس (خليط). يقام في المؤسسات كطعم لذيذ على شجرة ذات محصول (أي كحافز لجلب العمال وتحقيق الإنتاج).

1 ــ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 58

2 ــ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص: 723

3 ــ محمد فائق عبد المجيد: الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي، مرجع سابق، ص: 80

Les œuvres sociales représentent une activité hétérogène établi dans l'entreprise comme greffon d'agrément sur un câble de rapport.[1]

ويذهب في هذا المجال كل من (علي السلمي، ومحمود السيد أبو النيل) في نفس الاتجاه حيث يعتبرها الأول كأحد العناصر المرتبطة بالحوافز داخل المصنع أسوة بالأجر والعلاوات المرتبطة به. [2]

والثاني يعتبر الخدمات التي تشبع في الفرد الكثير من الحاجات كالخدمات الغذائية، والصحية والتعليمية والسكنية وغيرها حوافزا. [3]

6. ترمي الخدمة الاجتماعية العمالية إلى الاحتفاظ بالحالة الجسمية والمعنوية للعامل باعتباره عنصرا حيا لا مجرد وسيلة من وسائل الإنتاج كما تعمل على توفير الأحوال الاجتماعية والفردية الملائمة. [4]

7. يرى (لويس بول اوجولا) أن الخدمات الاجتماعية العمالية ليست وسيلة فحسب، بل ضرورة اجتماعية يجسدها مبدأ العدالة الاجتماعية ممثلة في تلبية وإرضاء المطالب والاحتياجات الإنسانية الأساسية للعامل. وتامين الحماية القانونية والتشريعية لعقد العمل بحيث يتضمن الخدمات الكفيلة بتحقيق هذه الاحتياجات لتحقيق الاستقرار والإدماج الاجتماعي للعمال. ويذكر في هذا المجال الخدمات الصحية (الوقائية والعلاجية)، والغذائية بتوفير المطاعم العمالية، والخدمات الاستهلاكية لتزويد العمال بالمواد الغذائية والألبسة والإسكان ... إلخ بالإضافة إلى ما تعلق منها بتحسين نوعية العمل وإثراء شروطه، وتكييف العامل للأساليب والطرق المستحدثة التي تتطلب إعداد بدني ونفسي وتكوين متخصص. [5]

---

1 _ J.M piretti: gestion du personnel, librairie vuibert, Paris 1981, p:449

2 _ علي السلمي: إدارة الأفراد لرفع الكفاءة الإنتاجية، دار المعارف، مصر، 1970، ص: 246

3 _ محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي (بحوث عربية وعالمية)ن مرجع سابق، ص: 356

4 _ احمد زكي بدوي: أصول الخدمة الاجتماعية، دار الفكر العربي، ص: 155

5_ Louis paul Aujoula: action sociale et développement, librairie armond colin,Paris V, 1969, p: 321-331

8. تستهدف الخدمة الاجتماعية العمالية رفع مستوى العاملين وأسرهم من النواحي الاجتماعية والثقافية والصحية. وإعانة العامل على التكيف مع مجتمعه (المصنع) وتوفير أسباب الحماية له فيه، والعمل على بحث مشاكله وعلاجها، ووقايته من أسباب القلق والشعور بعدم الأمن، وإتاحة الفرصة للعامل ليعيش بنجاح في مجتمعه الصناعي. وتتخذ مظاهر متعددة تتوقف على عوامل منها حجم المنشأة، وقدرتها المالية وعدد العاملين فيها والعقود التي ترتبط بها المنشأة مع العاملين، ومدى تنظيم العمال وشعورهم بأهمية الخدمات. كما تتوقف الخدمات على نظرة الإدارة لأهمية الخدمات الاجتماعية وأهمية العامل وحقه فيها. كما تلعب البيئة التي تقع فيها المنشأة، والتقاليد السائدة دورا كبيرا في تنوع الخدمات وحجمها وإدارتها والروح التي تقدم بها. ومن الخدمات ما يقدم تنفيذا لأحد التشريعات أو الاتفاقيات الجماعية أو نتيجة ظرف يستوجب الخدمة. وقد تنشأ الخدمة نتيجة اهتمام الإدارة بالعنصر البشري وحرصها عليه .وقد يكون هذا الحرص نابعا من حرص الإدارة على رفع إنتاجيتها، والحصول على رضى العامل؛ وقد يكون بدافع المنافسة واجتذاب العمال. أما نطاقها فقد تكون داخل اماكن العمل أو خارجها. والهيئات المعنية بتقديمها للعمال تتمثل في خدمات المنشأة (الإجبارية أو التطوعية)، والخدمات التي تقدمها النقابة والجمعيات التعاونية. [1]

9. وفي كتاب (مبادئ في التنظيم الصناعي)، يتعرض مؤلفوه إلى الخدمات الاجتماعية العمالية ويحصرونها في تلك الخدمات المجانية التي يمن بها ذوي القلوب الرحيمة من أصحاب المصانع على العمال كتقديم الطعام، والألبسة في المناسبات والمعالجات الطبية والأدوية اللازمة لها، والمعونات المادية والمالية في حالات الزواج مثلا. وهي الخدمات التي قد تحقق للعامل الراحة النفسية ،بحيث ترفع لديه الروح المعنوية من أجل زيادة الإنتاج. [2]

1 ـ رستم لطفي كمال: سلسلة علاقات العمل (الأخصائي الاجتماعي في المصنع)، مرجع سابق،ص:157-155

2 ـ أحمد مطلق، محمد فائق سرايجي، فخرية الحموي: مبادئ في التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج والأجور، وزارة التربية السورية، 1984، ص: 175

10. تتمثل الخدمات الاجتماعية العمالية باعتبارها إحدى نـواحي الاهـتمام في إدارة العلاقـات الصناعية في تأمين كافة الظروف المناسبة والمريحة للعمال ؛ وذلك بتجهيز كافة الخـدمات والتسهيلات الضرورية لراحة وصحة المستخدمين والعمال، مـن تهويـة وإضـاءة، وتضـبيط درجة الحرارة ونسبة الرطوبة، والتخلص من الغاز والدخان والأبخرة وغير ذلـك. والتقليـل من كافة المسببات المؤدية إلى القلق والضيق، والتهيج عند العـاملين؛ بـالاهتمام بالشـؤون الحيوية للمستخدمين والعمال داخل وخارج العمل ، في محاولة لرفع معنويـاتهم، وبعـث السرور والانشراح في نفوسهم ؛ مما قد يؤدي إلى إخلاصهم وتعلقهـم بالعمـل. كـما تعمـل على تقليل العوامـل المؤديـة إلى الحـوادث المؤسـفة، وذلـك بتطبيـق كافـة قواعـد الأمـان المعروفة والمبتكرة أثناء العمل، وتهيئة الشعور بالرضى والانسجام والوحـدة بـين الأعضـاء العاملين في المنظمة. (1)

11. يتعرض (محمد طلعت عيسى) إلى جوانب الرعاية العماليـة التـي تسـتخدم فيهـا طريقـة خدمة الفرد ويلخصها في:

- اختيار العمال الجدد وما يصحبه من عمليات التدريب المهني والتوجيه المهني.
- الترويح وأهميته
- تهيئة الجو الصحي من الناحيتين المادية والمعنوية بحيـث يسـاعد في التخفيـف من حدة الصراع الصناعي.
- الاتحادات والنقابات العمالية ودورها في تنمية الأخلاق المهنية. [2]

12. وفي إشارة (لحسن الساعاتي) لخدمات الرعاية الاجتماعية العمالية بين أن تحسـين أحـوال العمل داخل المصنع وخارجه ورعايـة العـمال صـحيا مـن النـاحيتين الجسـمية والنفسـية ومنحهم وقتا للراحة بأجر يرفهون فيه عن أنفسهم من الملل الناجم عن طبيعة العمليات الصناعية الآلية كل ذلك يزيد أجورهم الحقيقية، وينشط قدرتهم على التمتع بالحياة، كما يرقي كفاءتهم الصناعية المتمثلة في كثرة الإنتاج وإتقانه.

1 ـ محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، ج1، مرجع سابق، ص: 395-394

2 ـ محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية كأداة للتنمية في مجالات التطبيق، مرجع سابق، ص: 58

وفي سبيل ذلك تتم مساهمة أصحاب العمل بطريقتين:

- الأولى بإلزامهم عن طريق التشريع بتحسين حال العمال وأحوال العمل، كتوفير الوسائل الصحية في المصانع، والتعويض عن الإصابات، وتجديد ساعات العمل ... إلخ.
- الثانية طوعية يقوم بها أصحاب العمل لتحسين الأحوال الصناعية من تلقاء أنفسهم .وقد عرف هذا النوع من الإصلاح التلقائي بأسماء مختلفة مثلك التحسين الصناعي، أعمال الرعاية وخدمة العمال.[1] وهو ما أخذ به الفكر الحديث حيث درج في تعريفه للأجر مختلف العناصر المالية النقدية اوالعينية. سواء منحة بصفة مباشرة للعامل كالمبلغ المالي الذي يتقاضاه شهريا أو يوميا أو أسبوعيا. أو بعض المزايا العينية الأخرى كالسكن، النقل، الإطعام ... وما إلى ذلك أو قدمت للعامل بطريقة غير مباشرة كتكفل صاحب العمل ببعض الأعباء الاجتماعية التي يستفيد منها، أو ما شابه ذلك من المسائل المتنوعة والمختلفة من نظام لآخر ومن بلد لآخر. [2] وهو ما يذهب إليه (روبرت قويان).

حيث أنه في اليابان وبالإضافة إلى الأجر القاعدي والمنح المختلفة المرتبطة به هناك المنح الخاصة بالوجبات الغذائية، والنقل والسكن، والرأسمال الذي تساهم به لتقاعد العمال في سن الـ 55 بالإضافة إلى المزايا العينية التي تتمم الأجر مثل السكن المجاني أو بأجر رمزي وضمان النقل واللباس الخاص بالعمال، وإنشاء محلا لبيع المنتجات الاستهلاكية، والمطعم والمنشآت الرياضية، والإقامات الجماعية في العطل والتي على أساسها يسعى الشباب للإنضمام للمؤسسات ناهيك عن مساهمات الشركات في صناديق البطالة والتأمين الصحي له ولعائلته. [3]

13. تقوم الخدمة الاجتماعية العمالية بصفة أساسية بالتعرف على الأسباب الاجتماعية التي تعوق الإنتاج. والعمل على توفير الطمانينة والآمان النفسي للعمال كما تعمل في هذا المجال على وقاية صحة العمال... وتمكينهم من ممارسة السلوك الانتاجي

1 ــ حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص: 322-321

2 ــ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص: 192

3 ـ Robert guillian: Japan troisième grand, édition du seuil, Paris 1972, p: 104-105

السليم مع الاحتفاظ بحقوقهم المشروعة في كل من الإجازات الاعتيادية والمرضية ومساعدتهم في الحصول على التعويضات المناسبة عند الإصابة والعجز كما تهتم بظروف العمال الأسرية وتعمل على تدعيمها واستقرارها. الأمر الذي يعود أثره على الإنتاج بالنمو والكفاية، ولا يقتصر مجالها على هذه النواحي فقط. بل يمتد إلى توفير الفرص الترويحية والثقافية والتدريبية، ومعاونتهم على حل مشكلاتهم الفردية والاهتمام بمسائل اختيار العمال وتوزيعهم على الأعمال المناسبة، وتعاون مجالس الإدارة ومجالس القيادة المختلفة في المصنع لا سيما العمال الذين آلفوا الاشتراك في مثل هذه التنظيمات، كما تزيد من فرص الالتقاء والتجاوب بين مختلف الطبقات العاملة في المصنع من عمال وموظفين بما تحيطهم به من جو اجتماعي صالح يدعم العلاقات التعاونية فيما بينهم ... وتمارس الخدمة الاجتماعية العمالية دورها عن طريق التنظيمات العمالية المختلفة الموجودة في البيئة والمصنع التي يجب أن يتوفر فيمن يقوم عليها الإعداد المهني العام يضاف له نوع خاص من المهارات المرتبطة بالاحتياجات المنوعة للعمال فضلا عن المعرفة الدقيقة للتشريعات والإلمام الكافي بعلم الاجتماع الصناعي، والنفس الصناعي، والصحة الصناعية وما يرتبط بها من تحليل للمهن وتأهيل مهني إلى جانب مختلف العلوم التي تمكن من القيام بدوره على خير وجه وبالدرجة التي يمكن معها اعتبار المصنع وحدة اجتماعية وقومية وجوا اجتماعيا صالحا لنمو الأفراد والجماعات بحيث يؤدي إلى تنشئتهم اجتماعيا وقوميا؛ وتمنكهم من المساهمة الإيجابية والفعالة في عملية التطوير الوطني. [1]

ويذهب (فان دام) في تعريفه للمرشدة الاجتماعية في الميدان العمالي "بأنها تقنية خبيرة في الميدان الاجتماعي تشبعت بثقافات ألزمتها النزول إلى الميدان الأمبيريقي

1 ـ احمد كمال احمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مرجع سابق، ص: 412-411

بغرض دراسة الواقع العمالي مع ضرورة الخروج بحلول ناجحة تخدم العمال بالدرجة الأولى. كما تحاول تطبيق نوع من التوازن بين طلبات المستخدمين، والجماعات المنتجة مع محافظتها على عدم انحيازها لفئة ما دون الأخرى ملتزمة بموضوعية إصدار الأحكام. [1]

ويضيف (أحمد خاطر) بشأن الأخصائي الاجتماعي في أي مؤسسة أو تنظيم بأنه يحتل مكانة أو مركزا يمارس من خلاله أعماله. ويحدد له تبعا لذلك مجموعة من الحقوق والواجبات الخاصة بطبيعة عمله، ومعرفته بالأسباب الإدارية، وبالإدارة ونظرياتها العلمية، ووظائفها وعملياتها التي من شانها أن تسمح له بتوظيف قدراته ومهارته بطريقة بناءة لخدمة المنظمة وبما يتماشى مع القواعد والمبادئ الإدارية. [2]

14. يرى (صباح الدين علي) علي أن الخدمة الاجتماعية في المصانع من أهم الأمور التي لها التأثير المباشر في نجاح العمليات الصناعية وأصبح الأخصائي الاجتماعي في المصنع يساعد على تحقيق الهدف الأساسي من قيام المصنع. وذلك بالأساليب والطرق المختلفة التي تهيئ الجو الاجتماعي والنفسي والصحي السليم، ويعالج المشاكل المختلفة التي تتصل بجميع القائمين بالعمل ويربط بينهم جميعا بعلاقات طيبة مما يساعد على توفير الحيوية الكاملة والجهود الصادقة والشعور الجمعي، ويضمن لهم السعادة والرفاهية الاجتماعية والأمن الاجتماعي عن طريق:

- الاهتمام بصحة العمال، وتوفير الاحتياجات الاجتماعية والثقافية والترويحية لهم، وكذا تامين مستقبل عائلاتهم بتهيئة المساكن الاجتماعية الصحية، والمطاعم الاجتماعية، والاحتياجات المنزلية ،وتوفير المواصلات، والاحتياجات الثقافية، والخدمات الصحية والرياضية والترويحية.

1 sallange chavel: profession féminines sociales, P.U.F., Paris 1963, p: 10

2 ـ أحمد مصطفى خاطر: مقدمة في إدارة المؤسسات الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 543-542

- العمل على تكييف الأوضاع المختلفة داخل المصنع، وإيجـاد العنـاصر العماليـة المناسـبة لأصحاب العمل، وكذا إيجاد العمل المناسب لكل عامل.
- العمل على تكوين علاقات طيبة بين العمال وأصحاب العمل، والمساعدة في حل المشاكل الاجتماعية المختلفة التي تصادف العـمال سـواء في محـيط العمـل أو العائلـة او البيئـة الخارجية، ويقدم لهم المساعدات اللازمة عن طريق مكتب الخدمة الاجتماعية بالمصـنع التي تستعمل فيها طريقة خدمة الفرد.
- المساهمة في نمو وتطور الصناعة عن طريق تنظيم الجماعـات الاجتماعيـة، وتنميـة روح الجماعة والولاء للمجتمع، ونبذ روح الفردية والأنانية عن طريق خدمـة الجماعـة التـي يسديها الأخصائي. [1]

15. تعتبر الخدمات الاجتماعية في الصناعة من عوامـل حـل مشـكلات العلاقـات الإنسـانية في الصناعة عن طريق الرعاية التي تقدمها الدولة في شكل تشريعـات اجتماعيـة كالتأمينـات الاجتماعية ضد مخاطر المـرض والعجـز وإصـابات العمـل، والشـيخوخة، وعـلاوات الأسرة والأولاد. ثـم الخـدمات الاجتماعيـة بأدوارهـا العلاجيـة والوقائيـة التـي يجـب أن تكـون الحليف الطبيعي للتقدم الصناعي والتكنولوجي كتأمين الظروف المناسبة والمريحة للعمل، ومن الخدمات الجوهرية التـي يجـب أن تتـوفر في الصـناعة تلـك الخـدمات التـي توجـه لمساعدة العـمال مـن ذوي المشـكلات التي تـؤثر في الاسـتقرار العـائلي مثـل عـدم تـوفر المساكن الملائمة وغيرها. وكذا الجهود التي تقوم بها الهيئات الخاصة مثل تلك التي تبذلها النقابات من أجل تأمين الشروط الصحية والنشاطات الترويحية باعتبارها مقررات تساهم في استقرار العامل وتشعره بقيمته، وكذلك الجهود التـي تقـوم بهـا الجمعيـات التعاونيـة التي يقوم العمال بإنشائها لتحسين ظروفهم الاقتصادية خارج المصنع بالإضـافة إلى جهـود الدولة وأصحاب العمل والهيئات الخيرية التي تعمل في هذا الإطار. [2]

1 ـ صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 475-466

2 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 543-542

وخلاصة لذلك يمكن تحديد ماهية ومضمون الخدمة الاجتماعية في العمل من خلال العناصر التالية:

1. بخصوص مضمونها وبالاعتماد على التصنيف الذي وضعاه كل من(أحمد كمال أحمد وصلاح مصطفى القوال)[1] يمكن القول أن الخدمات الاجتماعية في المنظمات تتضمن ما يلي:

أ.خدمات ترتبط بالعمل ذاته:

- تساهم في التعرف على استعدادات وإمكانيات العمال الجدد حتى يمكن توجيههم إلى الأعمال التي تناسبهم.
- تمكين العمال من الاستفادة التامة من فرص التدريب المهني المتاحة لهم وذلك عن طريق مساعدتهم على التكيف في أعمالهم الجديدة فضلا عن تمكينهم من مواجهة الصعوبات التي يتعرضون لها في محيط العمل.
- توفير الخدمات الصحية للعمال خصوصا في الحالات التي تؤثر فيها ظروف الإنتاج الصناعي على صحة العمال. ويمكن للأخصائي إقامة بطاقات صحية وتوعيتهم عن طريق الندوات والمحاضرات والعروض السينمائية بكل ما يتصل بأخطار وامراض المهنة وكيفية العلاج والوقاية مثل دراسة الظواهر الاجتماعية المتعلقة بنواحي الصحة داخل المصنع، ودراسة ورعاية حالة العمال المرضى، تنظيم البرامج الترويحية والرياضية التي تعود على صحة العمال البدنية والنفسية بالخير.
- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين مختلف القوى العاملة، ويجب ان يشمل هذا التدعيم أيضا العلاقات بين المصنع وبين البيئة المحيطة.

1 ـ أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مرجع سابق، ص:421-417

- تدعيم جميع التشكيلات العمالية داخل وخارج المصنع وتوجيهها حتى يمكن آداء دورها الاجتماعي والإنتاجي والقومي بكفاءة وفاعلية و يمكن من المساهمة الإيجابية في عملية التطوير الوطني.
- دعم الإدارة في المصنع وعلاج كل ما يطرأ فيها من متاعب وصعوبات وتذليل العقبات التي تحول دون وجود الإدارة الناجحة.

ب.خدمات في مجالات الأسرة:

اتجهت الخدمات الاجتماعية إلى تهيئة الجو الأسري الذي يمكن العمال من زيادة طاقاتهم الانتاجية والخدمات الاجتماعية العمالية بهذا تنشد تكاملا في برامج خدماتها. وتستند في الواقع على الحقيقيتين التاليتين:

1. تكامل أوجه حياة العامل كفرد وكعضو في جماعات مختلفة من أهمها الأسرة، وكعضو في المجتمع الكبير. وان العامل سواء كان عضوا في جماعاته المختلفة أو في مجتمعه الكبير. يؤثر ويتأثر بكل ما في مجتمعه وجماعاته من عوامل استقرار وعدل وكفاية.
2. إن الخدمات المقدمة لأسرة العامل خصوصا إذا ما كان هو المسؤول عن هذه الأسرة تجعل استفادته من الخدمات المقدمة إليه مباشرة في المصنع مثلا بدرجة أكثر نتيجة شعوره بالرضى والاطمئنان النفسي بعيدا عن المشاكل والمعوقات التي تعترض سبيل حياته الفردية والأسرية. وتأخذ هذه الخدمات المقدمة لأسر العمال أشكالا مختلفة:
    - مساعدات اقتصادية عند المناسبات والطوارئ.
    - خدمات ترويحية كالمصايف والرحلات والبرامج الفنية المسرحية والسينمائية.
    - خدمات تعليمية كإنشاء مدارس للأطفال وتنظيم دراسات محو الأمية للكبار.
    - خدمات تدريبية كمراكز التدريب المهني للفتيات والأمهات.

- دور الحضانة ورعاية أبناء الأمهات العاملات والعمال.
- مراكز رعاية الطفل لرعاية أبناء العمال.
- خدمات اجتماعية لمعاونة الأسر على حل مشكلاتها خصوصا في مسائل العلاقات.
- خدمات ثقافية لتوعية الأسرة: أمور الصحة والتغذية وما يشابه ذلك.
- خدمات قومية لدعم المواطنة الصالحة. والبناء السياسي في المجتمع عن طريق الممارسة في الأسرة.
- خدمات أخرى كمساعدة أفراد الأسرة على الإلتحاق بالمصنع أو توجيه الأسرة إلى الإستفادة من برامج أو خدمات المؤسسات الأخرى في البيئة.

ج . خدمات أخرى: من ذلك:

1. في مجالات الخدمة العامة التي تهدف إلى تنمية ولاء العمال بالنسبة لمجتمعهم، وتزيد من إحساسهم بالسعادة والرضى عن أنفسهم الأمر الذي يزيد من كفائتهم النفسية والبدنية وبالتالي إلى قدراتهم الانتاجية.
2. تهيئة المساكن الصحية للعمال وأسرهم بأجر مناسب لا يكون عبئا على ميزانية العامل.
3. مطاعم توفر غداء صحي بأجر مناسب.
4. توفير الاحتياجات المنزلية التي تحتاجها ربات البيوت من غذاء وكساء وأدوات بأسعار تعاونية مناسبة.
5. المواصلات لنقل العمال من وإلى المصنع لتستثمر جهودهم وأوقاتهم في صالح العمال والعمل.
6. توفير الأندية بأنواعها الاجتماعية والرياضية لتمكين العمال وأسرهم من استغلال أوقات فراغهم بطريقة مثمرة.
7. إنشاء مكتب الخدمة الاجتماعية بالمصنع يقوم بحل المشكلات على مستوياتها المختلفة داخل المصنع أو خارجه بمعنى ألا تقتصر خدمات هذا المكتب على

العامل، بل تمتد لتشمل أسرته، وذلك لمساعدة العامل على الاستقرار والتكيف مع نفسه ومع غيره ومع الآلة التي يعمل عليها.

8. العمل الجماهيري وهو ما كان يطلق عليه في الماضي العمل الاجتماعي ويهدف إلى تطوير وتعديل وتغيير القرارات والقوانين الحالية بما يتلائم مع احتياجات المجال العمالي وبما يدعم حياة العمال ويحقق للمجتمع التقدم والنهوض والاستقرار (نظام التأمينات والضمان الاجتماعي ... تعديل عقد العمل بالنسبة لحقوق العامل وواجباته، والظروف التي يمارس فيها عمله، والحماية التشريعية ضد التعسف والإخلال به).

9. تيسير إجراءات الاستفادة من الخدمات التي لا يتوفر عليها المصنع في المؤسسات الاجتماعية العامة، أو الجمعيات أو الهيئات التي تنشط في الحقل الاجتماعي الموجودة في البيئة والمجتمع. من ذلك تسهيل الحصول على الخدمات بالمستشفيات الحكومية أو الخاصة واستحقاق الضمان الاجتماعي ... إلخ.

تهدف هذه الخدمات إلى تحقيق أهداف جميع الأطراف، سواء العمال بتشكيلاتهم المختلفة (إداريين، مشرفين، عمال) عن طريق الرعاية والعناية التي تكفلها البرامج والنشاطات في ميدان الكفالة الاجتماعية والضمان والأمن الاجتماعي. أو أصحاب العمل الذين يمكنهم بواسطتها تحقيق وفورات اقتصادية، ومعدلات عالية من الربح لأن توفير هذه الخدمات يحقق للعمال تكيفهم الاجتماعي وارتباطهم بالعمل واندماجهم فيه مع اتجاهات إيجابية نحو العمل وبالتالي تحقيق الكفاية الإنتاجية بالإضافة ما تحققه هذه الخدمات من أهداف للمجتمع بوجه عام كونها تخفف بعض الأعباء الاجتماعية التي يمكن أن يتحملها في حالةغيابها في المنظمات.

هناك من الخدمات ما يقام تنفيذا لأحد التشريعات والقوانين وتكون في الغالب ملزمة التطبيق (خدمات التأمين والضمان الاجتماعي، القواعد الخاصة التي تضبط شروط عمل صحية ... إلخ)

ومنها ما تقام تطبيقا لاتفاقيات اجتماعية أو فردية مثل السكن والنقل والإطعام عندما يكون المكان بعيدا عن مقر سكن العمال. وهذين النوعين تسهر على تأمينهما جهات ومصالح حكومية وكل إخلال بهما يعرض صاحب العمل لإجراءات عقابية. وهناك خدمات طوعية تنشأ نتيجة لاهتمام أصحاب العمل بعمالهم وحرصهم عليهم. أو بدافع من المنافسة واجتذاب أمهر العمال أو بدافع خلق بيئة تنظيمية يشبع فيها كل طرف حاجاته. بالإضافة إلى الخدمات التي تقدمها الدولة عن طريق مؤسساتها ومنظماتها الاجتماعية، وكذلك مساهمات الجمعيات والهيئات التي تنشط في الحقل الاجتماعي. والتنظيمات العمالية (نقابة، جمعية تعاونية).

تقوم على هذه الخدمات في ميدان التسيير والمراقبة لجان تسمى لجان الخدمات الاجتماعية في المؤسسات تسهر على التسيير والمراقبة للمؤسسات والخدمات التي يؤمنها المصنع.[1] وتوكل مهمة توصيل برامجها لخبراء مختصين في الميدان الاجتماعي. فبالإضافة إلى الإعداد المهني يضاف إليه نوع خاص من المهارات المرتبطة بالاحتياجات المتنوعة للعمال ... إلخ. فضلا عن المعرفة الدقيقة للتشريعات والإلمام الكافي بعلم الاجتماعي الصناعي والنفس الصناعي، والصحة الصناعية وما يرتبط بها من تحليل للمهن وتأهيل مهني وذلك إلى جانب مختلف العلوم التي تمكنه من القيام بدوره على خير وجه وبالدرجة التي يمكن معها اعتبار المصنع وحدة اجتماعية وقومية، وجوا اجتماعيا صالحا لنمو الأفراد والجماعات بحيث يؤدي هذا كله إلى تنشئتهم اجتماعيا وقوميا تمكنهم من المساهمة الإيجابية الفعالة في عملية التطور الوطني. [2]

لا تشمل هذه الخدمات العمال فقط بل تمتد لتشمل أسرهم، كما لم تعد تقتصر في تقديم خدماتها على النواحي العلاجية، بل أصبحت تركز أيضا على الخدمات الوقائية والإنشائية وبذلك أصبحت تلعب دور في التخطيط التنظيمي.

1— peritti: gestion du personnel, op .cit, p: 449-450

2 ــ أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مرجع سابق، ص: 412

VI- تستمد الخدمة الاجتماعية الصناعية فلسفتها ومناهجها وأساليبها وطرقها من مهنة الخدمة الاجتماعية، مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات المنظمات الصناعية. فتركز على العامل كفرد له ذاتيته الخاصة من ميول وقدرات واستعدادات بدنية ونفسية، وله أوضاعه الخاصة مهنية واجتماعية، وله ثقافته وقيمه. وهو ما اصطلح على تسميته بالعمل مع الأفراد أو خدمة الفرد. كما تركز على العامل كعضو في جماعات العمل المختلفة رسمية كانت أولارسمية، والتي ينظم إليها تحقيقا لرغباته الذاتية أو الاجتماعية، أو مكرها لتلبية مطالب تنظيمية، ويسمى هذا النوع بالعمل مع الجماعات أو خدمة الجماعة بالإضافة إلى الاعتماد على طريقة خدمة المجتمع لارتباط العامل بمجتمع وما يشمله من نظم وظروف ومؤثرات ومشكلات معينة ... إلخ.

الفصل الرابع

الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها

في منظوري الأديان السماوية والأنظمة الاقتصادية والاجتماعية ، ومكانتها في بعض المواثيق والتشــريعات (الدولية والإقليمية والوطنية)

المبحث الأول: الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها في منظور الأديان السماوية:

المبحث الثاني: في منظور الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية

المبحث الثالث: مكانة الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها في بعض المواثيق والتشريعات الدولية والإقليمية والوطنيـة

الفصل الرابع

الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها

من منظوري الأديان السماوية والأنظمة الاقتصادية والاجتماعية وموقعها في بعض المواثيق والتشــريعات (الدولية والإقليمية والوطنية)

المبحث الأول: الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها في منظور الأديان السماية:

ما من دين إلا وله اهتمام بالحياة الاجتماعية، وإذا أقصى عن دوره كان لأسباب قاهرة. [1] لأن الدين في حقيقته منهاج حياة وأسلوب معاملة وبرنامج متكامل لتحقيق السعادة والطمأنينة للبشر في تجمعهم واجتماعهم.[2] ويتضح ذلك من تأثيرها الواضح على حاله المجتمعات انذاك، وانتقاله من الظلمات إلى النور، ويمكن تبيان ذلك فيما يلي:

1. كانت الشعوب قبل الأديان تعيش في ظل نظم لا ترعى القيم الإنسانية، وجاءت الأديان لتعدل منها، وتعيد للشعوب إنسانيتها.
2. نزلت الأديان للشعوب جميعا وليس لأفراد قلائل من الحكام والأغنياء فقط. او لشعب دون آخر. وبشرت الجميع بمبادئ سامية منها المساواة بين البشر والعدالة والتعايش السلمي
3. يلاحظ محاربة الأغنياء والحكام والأمراء في كل أرض نزلت بها الأديان للدين وذلك لتعارض تعاليمها مع ما كانوا يؤمنون به من الأنانية والتسلط والأنغماس في الشرور.
4. جعلت الأديان للأغلبية من المستضعفين والمحتاجين الحق في الدعاية المتنوعة من الأقلية المسيطرة التي تملك كل شئ فيما يشبه إعادة توزيع الخير بعدالة، وفي نفس الوقت وعدت الأغنياء برضى اللـه وثواب الآخرة إذا اتبعوا تعاليمه وساروا على مبادئه وهديه.

1 ـ محمد التومي: المجتمع الإنساني في القرآن الكريم، الدار التونسية للنشر، تونس 1986، ص: 26

2 عبد الواحد مصطفى: المجتمع الإسلامي، دار الجيل، بيروت، ط1، 1974، ص: 17

5. حثت الأديان كلها على التعاطف والتساند والتكامل بانواعه بين الجميع حماية للفرد والمجتمع ودعوة إلى الإستقرار والطمأنينة النفسية.

6. جعلت الأديان مبدأ المساعدة أساسا لكسب الدين والتمسك بتعاليمه واكتساب ثوابه خاصة في الآخرة. وتدرجت في ذلك بتوالي نزول الأديان، فنراها في اليهودية وصية وفي المسيحية واجب مقدس، وفي الإسلام فريضة وركن ملزم من ألزم أركان الدين.

7. نزلت الأديان كلها تدعو إلى المبادئ السامية، وتدرجت دعوتها حتى خرجت من الاهتمام بالدين إلى الاهتمام بالدين والدنيا في الإسلام وتشريعاته.

8. اهتمت الأديان كلها بنظم الحكم، فأدخلت الشورى وأشركت الحكام والشعوب معا في حكم نفسها بنفسها وتوجيه امرها مما يعرف حديثا بالديموقراطية.

9. اهتمت بتدعيم الأسرة وهي كيان المجتمع ودليل صلاحه وفساده، وكذلك رعاية الأرامل والأبناء والأيتام.

10. اهتمت بنظم القضاء والفصل في المنازعات وتدرجت مع توالي الأنبياء والرسل أمور القضاء ثم الخلفاء من بعدهم ... إلخ. ولما زادت رقعة انتشار الدين جغرافيا تولاها غيرهم من رجال الدين لأن هذا يدخل في حل مشكلات المواطنين. ويضمن حقوق الضعفاء من الأقوياء ثم تولاها أخيرا متخصصون بعد تعدد الديانات في المجتمع والتشريعات الوضعية.

11. اهتمت بالصحة فحثت على رعاية المرضى والعجزة وأصحاب العاهات وتدرجت من التوصية إلى الجانب الإنساني إلى الغرض الديني.

12. تضمنت في تعاليمها الإحسان بكل أشكاله من بر ومساعدة وصدقة وزكاة بحسب الاحتياجات والمطالب.

13. سادت كلها بين الناس، وحثت على العطف والرفق والإخاء، ونشر المحبة والسلام بينهم. فالإسلام ساوى بينهم بصرف النظر عن جنسياتهم ودياناتهم ولونهم. ولم تلبث المجتمعات أن أخذت بتعاليم الدين عن طريق أماكن العبادة كالمساجد

والكنائس والأديرة، والمعابد لتقوم بخدمات الرعاية الاجتماعية تنفيذا لتعاليم الدين ومبادئه، ثم انتقلت المسؤولية للنشاط الأهلي، ولكن بدوافع دينية، ثم تدرجت إلى إشراك الأهالي بدوافع إنسانية للمشاركة في تحمل المسؤولية مع رجال الدين. ثم لم تلبث الحكومات أن تحملت نصيبها في هذا المجال بإصدار التشريعات المنظمة للكثير من ألوان الرعاية الاجتماعية في هذه الأوقات وعلى اختلاف الأنظمة الاجتماعية في المجتمعات المختلفة تقوم بها هذه الهيئات من دينية وأهلية وحكومية، ومشتركة بين هذه الهيئات. وكان مبعث هذا التطور هو الدين.

14. عنيت بشؤون العمال والعمل، وتدرجت من احترام الدين للعمل ووجود دفع الأجر قبل غروب الشمس إلى أن أصبح العمل والأجر حقا مقدسا. وإلى ضرورة اعتماد الفرد على نفسه عن طريق العمل أفضل من العبادة الخالصة والعيش من كد الغير وعدم التواكل.[1]

وفيما يلي تبيان لبعض معالم الرعاية الاجتماعية وخدماتها في الأديان الممارسة حاليا:

المطلب الأول:في منظور الديانة اليهودية:

وهي أولى الشرائع السماوية التي برزت فيها معالم الرعاية الاجتماعية. فبنزول الشريعة الموسوية أخذت الرعاية الاجتماعية وخدماتها بعدا ومظهرا آخرين حيث بدأت تحث العقيدة التوراتية على وجوب تأسيس مملكة اللـه على الأرض المقامة على أسس من العدالة والحق، والحد من المظالم بكافة صورها، وتستند على ثلاث اعمدة: الحق والعدل والسلام. واليهود يعتقدون في مملكة اللـه على الأرض حيث تسود العدالة الربانية والحق الإلهي ... وكان ذلك الاعتقاد يستند إلى أن اللـه قد يخلق الدنيا ومن ثم

1 ـ عبد العزيز فتح البابن محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مكتبة الأنجلو مصرية القاهرة، 1976،ص-ص: 99-96

فبالضرورة أن تتسم الحياة على الأرض بطبيعة الخالق لأن الخلق يحمل في طياته ذاتية الخالق وطبيعته. [1]

ومن اهم مظاهر الرعاية الاجتماعية ما جاء على لسان موسى عليه السلام:

- إفتح يدك لأخيك المسكين والفقير في أرضك.
- أقضوا للذليل واليتيم - أنصفوا المسكين والبائس، نجو الفقير والمسكين.
- ظالم الفقير يغير خالقه ويمجده راحم المسكين.
- من يرحم الفقير يقرض الرب، وعن معروفه يجازيه.
- إذا حصدت حصيدة في حقلك، ونسيت حزمة فلا ترجع لتأخذها للغريب واليتيم والأرملة تكون. ولو أن هذه الآية مهدت وحضت على الرعاية الاجتماعية إلا أن تنظيم هذه الرعاية ورد في الآيات التي حضت على كيفية دفع العشور ومناسباته، وحق المستحقين فيه، ومن يهتم بتجميعها والمنوطين بتوزيعها كما جاء في خروج الأصحاح.

ولم يفت الشريعة الموسوية أن تقدم جانبا من الرعاية الاجتماعية العمالية ونزلت الآية التي تنظم علاقة العامل بصاحب العمل من بينها: "لا تبيت أجرأجير عندك إلى الغد، ولا تظلم مسكينا أو فقيرا من إخوتك أو من الغرباء الذين في أرضك في يومه تعطيه أجرته ولا تغرب عليها الشمس. [2]

ونظرا لتنكر بنو إسرائيل لهذه المبادئ السمحة، ولم يراعوا هذه الأخلاق والقيم والمثل السامية التي جاءت بها الشريعة اليهودية. عجل اللـه بزوال دولتهم، وشردوا وتاهو في الأرض.

---

1 ـ سيد أبو بكر وآخرون: الخدمة الاجتماعية في النظام الإشتراكي، مكتبة الأنجلو مصرية، ط1، 1966، ص: 117

2 ـ عبد العزيز فتح الباب، محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مرجع سابق ، ص: 43-39

المطلب الثاني: في منظور الديانة المسيحية:

بحلول المسيحية أخذت من مبادئها التماشي مع دستور العهد القديم مع تكملة ما نقص منها. ويؤيد ذلك ما جاء على لسان المسيح: "لا تظنوا أني جئت لأنقص الناموس أو الأنبياء بل لأكمل". وقد قامت المسيحية في مجتمع انحرف عن تعاليم دينه. إذ إنهمك اليهود في فلسطين في عمليات تجارية لاأخلاقية جشعة، تهدف إلى جمع المال بأي طريقة فكان مجتمعا ماديا انانيا لا يهتم بالضعيف او المحتاج. فاتى عيسى ليحدث ثورة اجتماعية في هذا المجتمع كي يقل تكالب الناس على المال وحتى لا يسحق الإنسان أخيه الإنسان، ويصعد السلم الاجتماعي على جثته، ولكي تسود الرحمة والشفقة ويسود السلام والحب والإخاء.

واتجهت رسالة المسيح عليه السلام إلى تطهير البشر من كل الرذائل ومحاربة المادية البشعة للمارقين اليهود، وما أدت إليه من تفاوت طبقي وإلى مظاهر التخلف والإنحراف والتي كانت سائدة قبل نزول الأديان السماوية. وجاهد المسيح والحواريون في هذا المجال لعودة التعاليم والمبادئ السمحة لتؤثر في الناس، وليعم الهدى، وينشر الإخاء، ويعيش الناس في سلام.[(1)] وذهب اللاهتيون والمسيحيون من مبدأ "طوبى للجياع والعطاش إلى البر" إلى اعتبار العدالة منحة إلاهية تنطوي على الاستقامة الكاملة من قبل وقوع الزلة الكبرى. ورأى القديس (توما) انها الفضيلة الأساسية التي تعطي كل ذي حق حقه.[(2)]

وقد كان عيسى يبشر بمملكة السماء النقية من الشر، والخالية من البغضاء، والآلام، وان إقامة مثل هذه المملكة تتطلب تحرر الإنسان من انانيته، ومن عبودية الجسم والمادة. وان يتآخى مع غيره من الناس بحيث لا يستمتع بحياته وهناك من يجوع ويتألم.

وكانت مملكة السماء فكرة ثورية كفيلة بسحق مجتمع مادي جشع، وإقامة مجتمع رفاهية وسعادة. ومن مظاهر الرعاية الاجتماعية في الديانة المسيحية التي تزخر بها الأناجيل من آيات ما يلي:

---

1 ــ المرجع السابق، ص: 47

2 ــ عادل العوا: الأخلاق الإقتصادية، مرجع سابق، ص: 50

- طوبى للرحماء لأنهم يرحمون
- من أطعم أو أعان فقيرا اللـه يجزيه
- بيعوا أموالكم واعطوا صدقة.
- إذا أردت أن تكون كاملا فاذهب وبع اموالك واعط للفقراء.[1]

ولعبت الكنيسة سواء قديما أو لاحقا دورا بارزا في هذا المجال حيث عملت ومازالت تعمل على تقديم خدماتها رغم فترات المد والجزر التي اعترضتها وبغض النظر عن الهدف والمدى الذي حققته في نسق الرعاية الاجتماعية على مر العصور. وهذا ما تم إيضاحه في الفصول السابقة.ولم يستطع مفكروا المسيحية المحدثون أن يقفوا موقف اللامبالاة حيال التبدلات الإقتصادية والاجتماعية منهم كما سبق وان أشير إلى ذلك. (لوبلاي صاحب السلطة الأبوية الحنونن اوين، لاتوردي بن وكتلر... إلى غير ذلك).

المطلب الثالث : في منظور الديانة الإسلامية:

يعتبر الإسلام خاتمة الأديان جميعها، وخلاصة وتكملة لها. فجاء بمنظومة عملية شاملة لمختلف أوجه النشاط الإنساني، ومختلف الشرائع والتشكيلات الاجتماعية. واحتلت الرعاية الاجتماعية مكانة مرموقة في التنظيم الاجتماعي للمجتمع الإسلامي لأن الدين الإسلامي الحنيف يعتبر كل نشاط إنساني يحقق للأمة الرفاهية والسعادة، ويكفل بين أفرادها الإحسان والتعاون، ويضمن لها التقدم والرقي ويحقق لها المنعة والعزة يندرج ضمن ما يعد من مناط التكليف.[2] وان ما وضعه القرآن من أصول العقيدة والأخلاق والمعاملات لا تقبل التغيير، ولا يمكن للعقل أن ينقصها، ولا التجربة أن تأتي بخير منها وكلما وقع تجاوزها كانت الخسائر المادية والمعنوية فادحة من الناحية الاجتماعية. اما التغير الراشد المتمثل في تطوير الوسائل العلمية، وتحسين سبل الإنتاج، والسعي نحو الأفضل. فذاك الذي يرتضيه القرآن ويدعو إليه، ويعتبره من لوازم الخلافة في الأرض والتمكن فيها.[3]

1 ـ عبد العزيز فتح الباب،محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية،مرجع سابق، ص: 50

2 ـ محمد الحبيب ابن الخوجة: مواقف الإسلام، دار الكتب الشرقية، تونس د.س.ن.، ص: 50

3 ـ محمد التومي: المجتمع الإنساني في القرآن الكريم، مرجع سابق، ص: 9

لقد استهدفت رسالة الإسلام هدفا رئيسيا هو خلق المجتمع الإنساني المثالي من حيث سلوك أفرادهم ومعاملاتهم وعلاقاتهم مع بعضهم البعض. كما جاء الإسلام ليعيد للشخصية الإنسانية وحدتها وتكاملها بربطها برباط من القيم التي تحكم مسلكها الخاص، وبين تلك التي تحكم مسلكها العام. ونشأت بذلك قيم اجتماعية أصبحت تشكل الكيان النفسي للأفراد، والكيان الاجتماعي للجماعات.[1] والتي تشكل على ضوئها مجتمعا إنسانيا فريدا منذ 14 قرنا. يجعل هدف الحياة الاجتماعية محورا أساسيا تقوم عليه حياة الفرد ومثله وقيمه.

ويلخص (محمد أبو زهرة) الأسس التي اعتمدتها الشريعة المحمدية فيما يلي:

1. العدالة: فهي ميزتها وخلاصتها وإذا كان لكل دين شعار يعلن عن حقيقته فشعار الإسلام العدالة.
2. الفضيلة الإنسانية: فهي وإن كانت قانونا يطبقه القضاء ومقياسا ضابطا يفصل بين الحقوق والواجبات العملية، هي أيضا دين تدين به، والأخلاق الفاضلة والشرائع المحكمة صنوان يجتمعان.
3. المصلحة الإنسانية: إن احكام الشريعة الإسلامية تقوم على المصلحة الإنسانية، فما من امر شرعه الإسلام بالكتاب والسنة إلا وكانت المصلحة ثابتة ... منها المحافظة على النفس والدين والنسل والعقل والمال.[2]

ويمكن ذكر بعض الآيات القرآنية الكريمة، وبعض الأحاديث النبوية الشريفة. التي تكون في النهاية نسيجا فريدا للفرد المسلم ببناء ما يسمى بالضمير الاجتماعي وهذه الآيات هي:

1 ــ حسن صادق حسن عبدالله: السلوك الإداري ومرتكزات التنمية في الإسلام، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ط2 ، 1992، ص: 32

2 ــ محمد أبو زهرة: المجتمع الإنساني في ظل الإسلام، الدار السعودية للنشر والتوزيع، ط2، 1982، ص: 73-64

- " إن اللـه يامر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغي يعظكم لعلكم تذكرون".
- "ليس البر أن تولوا وجوهكم قبل المشرق والمغرب، ولكن البر من آمن باللـه واليوم الآخر والملائكة والكتاب والنبيين وآتى المال على حبه ذوي القربى واليتامى والمساكين، وابن السبيل والسائلين ..."
- "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان"
- "ولتكن منكم أمة يدعون إلى الخير، ويأمرون بالمعروف، وينهون عن المنكر، وأولئك هم المفلحون"
- "إنما المؤمنون إخوة"
- "المؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض"
- "وانفقوا مما جعلناكم مستخلفين فيه"

أما الأحاديث الشريفة فهي:

- "المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضا"
- "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى"
- "يد اللـه مع الجماعة"
- "الناس بخير ما تعاونوا"
- "لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه". [1]

لقد شرع الإسلام لعباده عبادات. وبقدر ما تساعد في توثيق الصلة باللـه الواحد بقدر ما تساهم في بناء مجتمعهم المؤسس على كل القيم الاجتماعية، فاجتماع الناس للصلاة يؤدي إلى تعارفهم وتقوية وحدة حياتهم الأساسية. ويترتب على أدائها في جماعة

1 ـ حسن صادق حسن عبد اللـه: السلوك الإداري ومرتكزات التنمية في الإسلام،مرجع سابق،ص:31-30

قيما اجتماعية كبرى على رأسها التضامن الاجتماعي، وتثبيت الروح الجماعية، ممارسة مبدأ الشورى عقب انتهاء الصلوات.

وعبادة الصوم لها مغزاها الجماعي. فهو يقوم أساسا على المشاركة الوجدانية وعلى التعاطف والتساند ... والصائم إذ يعاني آلام الجوع والعطش. فيخلق فيه ذلك حاسة التآلف والتكاتف مع بقية أفراد المجتمع. وبهذا يتحقق فيها قيم التضامن الاجتماعي والتراحم وتربية للضمير الاجتماعي وذلك بالإحساس بآلام الآخرين ومعاونتهم وبرهم.

أما عبادة أو فريضة الزكاة فهي العبادة التي تهدف إلى التكافل والتضامن الاجتماعي في أبهى صوره وهي بطبيعتها فريضة جماعية، وليست مجرد تلبية للحافز الفردي في الإنسان للصدقة والبر ... يقول علي كرم الله وجهه: "إن الله فرض على أغنياء المسلمين في اموالهم بالقدر الذي يسع فقرائهم، ولا يجهد الفقراء إذا جاعوا إلا بما صنع أغنياؤهم." [1]

بالإضافة إلى الحج وما له في هذا المجال.

كما جاء في باب المعاملات من هذا الدين الحنيف منذ 14 قرنا ما تعجز حتى أحدث النظريات الاجتماعية في ضبط السلوك والعلاقات الاجتماعية المستقرة. ويجسد ذلك وبالإضافة إلى ما سبق من الآيات والأحاديث ما يلي:

- "فيما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظا غليظ القلب لنفضوا من حولك، فاعف عنهم، واستغفر لهم، وشاورهم في الأمر".
- "لقد جاءكم رسول من أنفسكم عزيز عليه ما عنتم حريص عليكم بالمؤمنين رؤوف رحيم"
- "إنما المؤمنون اخوة فاصلحوا بين أخويكم ... " صدق الله العظيم. [2]

---

1 ــ المرجع السابق، ص: 37-34

2 ــ المرجع السابق، ص: 54-53

فالشريعة الإسلامية لم تكن غايتها ما يحفظ الإنسان قوة بدنه بأقل من عنايتها بما يحفظ عليه قوة روحه، فقد امرت بنظافة الجسم، واعتدال المأكل والمشرب، وطيب المسكن والهواء، وامرت بالعلاج عند المرض وبالوقاية دفاعا له ... واهتم العلاج الإسلامي بشخصية الإنسان وعمل على تدعيم جوانبها الأربعة: الجسمية والنفسية، والعقلية والاجتماعية عن طريق التنمية الإسلامية لكل هذه الجوانب التي تعتبر منهجا متكاملا يحقق للإنسان عزته وكرامته ويوفر أمنه وطمأنينته ويحرره من التوتر والقلق ... والمنهج الإسلامي هو المنهج المناسب للحياة بما فيه من علاج ووقاية وإنماء وعلى هذا الأساس يقول (محمد سلامة محمد غباري): "عندما رجعت الخدمة الاجتماعية إلى أصولها، وتعقبت امتداد جذورها، وجدتها نابعة من الإسلام."[1]لأن قيمة الإسلام الاجتماعية التي تتمثل في الرحمة والرأفة والتعاون، تلزم المسؤولين في المنظمة بتوفير الراحة، وعدم إجهاد العاملين، وتحسين ظروف عملهم، وعدم تكليفهم بما لا يطيقون مصداقا لقوله تعالى: "لا يكلف الله نفسا إلا وسعها". [2]

1 ـــ محمد سلامة محمد غباري: مدخل إلى الخدمة الاجتماعية الإسلامية (خدمة الفرد)، المكتب الجامعي الحديث، محطة الرمل، الإسكندرية، 1985، ص: 163, 337, 327

2 ـــ حسن صادق حسن عبد الله: السلوك الإداري ومرتكزات التنمية في الإسلام، مرجع سابق، ص: 54

المبحث الثاني

الرعاية الاجتماعية العمالية وخدماتها في منظور الأنظمة الإقتصادية والاجتماعية

المطلب الأول : في منظور النظام الإشتراكي:

إن المنهج الاشتراكي يهدف إلى تحرير الإنسان من كل القيود الاجتماعية والسياسية التي تحد من قدراته في ممارسة الحياة الحرة الكريمة، وتأكيد كرامته الإنسانية، وعدم خضوعه لأي استغلال لأنها تبدي مصلحة المجتمع دون الإضرار بمصلحة الأفراد. حيث يقوم الاقتصاد الإشتراكي أساسا على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج. وأن هدف الإنتاج فيه هو إشباع الحاجات الاجتماعية بالإضافة إلى آداء الإقتصاد الاشتراكي لتحقيق الهدف الجماعي لا يكون عن طريق العمل التلقائي لقوى السوق، وإنما عن طريق التخطيط.[1]

فهدف التخطيط العلمي الشامل والإلزامي يحل في الإشتراكية محل العفوية أو التلقائية الإقتصادية التي يتسم بها النظام الإقتصادي الرأسمالي. بالإضافة إلى أن الهدف المباشر للإنتاج في ظل هذا النظام هو تحقيق أو إشباع الحاجات الاجتماعية لأكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع وفقا لأولويات محددة وهوما يستلزم بالضرورة توزيعا عقلانيا للموارد الاقتصادية والبشرية المتسمة بالندرة على مختلف القطاعات والفروع التي يتكون منها الإقتصاد في مجموعه وباختفاء مقولة الربح يصبح رأس المال وسيلة مساعدة للعمل. ويصبح هذا الأختيار المصدر الأساسي للدخل الفردي. وهو ما يؤدي إلى اختفاء ظاهرة التفاوت في الدخول أو توزيع الثروة بين الفئات والأفراد ويبقى التفاوت نتيجة لتفاوت القدرات والمهارات الفردية. ومع اختفاء الملكية الخاصة أو الفردية لوسائل الإنتاج الأساسية تختفي معها الدخول الناتجة عنها كالربح والفائدة والريع. وفي ظل هذه العلاقات الجديدة المتولدة عن تغيير شكل وطبيعة الملكية القانونية تتلاشى ظاهرة

1 ــ محمد دويدار: مبادئ الاقتصاد السياسي، مرجع سابق، ص: 276

الاستغلال، وتختفي العفوية الاقتصادية، وما تؤدي إليه من أزمات وسلبيات وتتحول المساواة في ظل الإشتراكية إلى مساواة فعلية تتجاوز المساواة الشكلية في الحقوق إلى المساواة الاقتصادية التي هي الشرط الأساسي للعبور إلى المساواة القانونية. [1]

فمن الناحية الاقتصادية يهدف النظام الاشتراكي إلى توجيه الحياة الاقتصادية والعمل على استغلال الموارد الطبيعية والبشرية وفق خطط قد اعدت بعناية طبقا لأحدث الأساليب الفنية والعلمية منعا للإسراف والإرتجال والتخلف في تنفيذ المشروعات الإنشائية وحتى يكون الهدف من السياسة الاقتصادية تحقيق الصالح العام. اما من الناحية الاجتماعية يهدف إلى ضمان حدا أدنى لائق للأفراد من حيث العمل والسكن والصحة والتعليم والتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة ... اما من ناحية العلاقات الصناعية فيقول (وليام روبسون): "إن الانتقال من الملكية الخاصة إلى العامة أحدث تغييرا عميقا في العلاقات الصناعية". [2]

فالمجتمع الإشتراكي منهج علمي يهدف إلى تحرير الإنسان من كل القيود الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تحد من قدراته الخلاقة، وممارسة الحياة الكريمة وتأكيد كرامته الإنسانية، وعدم خضوعه لأي استغلال وعلى أي نحو ... إنطلاقا من المعالم الأساسية للإشتراكية وهي:

1. أنها تبدي مصلحة المجتمع دون الإضرار بمصلحة الفرد
2. إنها إشتراكية تعاونية أساسا.
3. يؤمن المنهج الإشتراكي بأسلوب التخطيط الإقتصادي والاجتماعي الإنساني، وتشجيع الإسهام الشعبي في عمليات التنمية الإقتصادية والاجتماعية.
4. تؤمن الإشتراكية بالملكية العامة لوسائل الإنتاج. [3]

1 ــ قسم الدراسات بالمعهد النقابي: الأسلوب الاشتراكي للتنمية، مجلة المرشد، العدد: 2، الفصل الأخير من سنة 1986، ص: 45

2 ــ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص: 56-55

3 ــ عبد العزيز فتح الباب، محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مرجع سابق، ص: 148

وتختلف الرعاية الاجتماعيـة في الأنظمـة الاشـتراكية عنهـا في الأنظمـة الرأسـمالية عـلى أساس:

- أن التشريع الاجتماعي الاشتراكي يقضي على المشاكل الاجتماعية دون حاجة لما يسمي في الدول الرأسمالية بالخدمـة الاجتماعيـة. لأن هـذا الاتجـاه يعمـل عـلى التسـكين والحـل العرضي ... أما الحل الاشتراكي فإنه يهـدف إلى القضـاء عـلى الجـذور المرضـية. فتسـتقيم الأحوال دون حاجة إلى مجهود يبذل على مستوى الفـرد أو الجماعـة. ذلـك أن المجتمـع الرأسمالي يضع الفرد في مكان لا يرتبط فيه بالاتجاهات الجمعية في المجتمـع ولا يـرتبط فيه بجهود تبذل في المجتمع الاشتراكي الذي تكون فيه الجماعة هي الأساس الأول، وهـي الهيئـة العليـا، وتكـون مصـلحة الجماعـة العليـا هـي أسـاس التحـرك وأسـاس التنميـة باستمرار. فالمجتمع الاشتراكي يخلق إذن جماعات عضوية. امـا المجتمـع الرأسـمالي فإنـه يخلق جماعات مفككة. [1]
- يختلــف دور الدولــة في كــل مــنهما حيــث تتــولى الدولــة في المجتمــع الاشــتراكي مسؤوليةالإشراف والتوجيه والتمويل لجهود الرعاية الاجتماعية بدلا مـن تركهـا للجهـود الأهلية كما هو الحال في النظام الرأسمالي. [2]
- تختلف فلسـفة الرعايـة الاجتماعيـة في المجتمـع الرأسـمالي عنهـا في المجتمـع الإشـتراكي، فبينما تعتبر في ظل الرأسمالية منحه يتفضل بها القادرون عـلى المحـرومين نجـد أنهـا في ظل الإشتراكية حق للمـواطن عـلى المجتمـع. ويصـاحب هـذا التغـير في فلسـفة تقـديم الخدمة نتائج عميقـة فـي البنيان الاجتماعي بوجه عـام. [3]

1 ـ محمد عاطف غيث: المشاكل الاجتماعية والسلوك الإنحـرافي، دار المعرفـة الجامعيـة، الإسـكندرية 1988، ص: 56-55

2 عبد العزيز فتح الباب، محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مرجع سابق، ص: 150

3 ـ محمد طلعت عيسى: تنسيق الخدمات الاجتماعية وإدارة المؤسسات، مرجع سابق، ص: 416

المطلب الثاني : في منظور النظام الرأسمالي:

لا يمكن فهم الرعاية الاجتماعية وخدماتها في فلسفة النظام الرأسمالي إلا في سياقها التاريخي. وفي تتبعنا لأشكالها ومظاهرها عبر المراحل التي مر بها تبين أن الرعاية الاجتماعية وخدماتها في بدايتها كانت لا تعني أكثر من مظهريات تصدر عن المنتمين إلى الأسر الثرية التي كانت تمد يدها تصدقا ببعض المعونات. بل الفتات لا لشيئ إلا للتظاهر بالأريحية والاستمتاع بلذ العطاء. ثم نشأت الخدمة الاجتماعية إبان القرن التاسع عشر (19) عندما كان الناس يعيشون في جو من التنافس الضاري والفردية العنيفة، والسباق الخشن وعندما كانت نظرية البقاء للأقوى هي النظرية السائدة في المجتمعات. مما أدى إلى أن صارت الغالبية العظمى من السكان وخاصة عمال الصناعة يعيشون تحت ظروف قاسية ومؤلمة لا تليق والأدمية. وكان طبيعيا أن يبدأ عمال الصناعة في تنظيم انفسهم داخل نقابات للدفاع عن حقوقهم، وبدأ المصلحون الاجتماعيون في طرح بعض المجهودات الإصلاحية في هذا المجال للحد من بؤس الطبقات الفقيرة. وكانت الخدمة الاجتماعية إحدى المحاولات الإنسانية. [1]

هذه المحاولات الإصلاحية لم تستطع مواكبة ومسايرة ذلك التطور المذهل لحركية النظام الرأسمالي الذي تحول إلى نظام للإحتكارات والذي كان من نتائجه الإفراط في مبدأ سلطان الإرادة، وحرية التعاقد في إقامة وإبرام علاقات العمل التي تمثل فيها العمالة الطرف الأضعف. الأمر الذي أدى إلى إجحاف رهيب في حق العمال. مما زاد في سوء أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية، ودفعهم إلى الدخول في صراع مرير مع أصحاب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم المختلفة. ولقد اهتمت الفئات الرأسمالية بتبني أسلوب الإحسان كمخدر لإسكات هذه الطبقات المحرومة والكادحة وتضليلها ... وفي مرحلة متقدمة اهتمت باستصدار تشريعات للرعاية الاجتماعية كمحاولة منها لإلهاء الطبقات الكادحة عن الوليمة الأصلية بإلقاء الفتات لها وسرقة

1 ــ جمعية الأخصائيين الاجتماعيين المصريين: قراءات في الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 89

الوليمة منها ... مثل هذه التشريعات وإن كانت قليلة وبغير القدر الواجب. إلا أنها كانت تمثل أولى علامات انتصار الفئات الكادحة في كفاحها ضد المستغلين؛ [1] وانبثقت بالتالي الخدمة الاجتماعية إلى حيز الوجود الفعلي بمثابة وسيلة لتهذيب هذا النظام الذي بلغ من ضراوته أن يستغل الإنسان أخيه الإنسان، ويستعبد الأقوياء إخوانهم الضعفاء. وذلك عن طريق تدخل الدولة بواسطة تشريعاتها في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، والعمل على صيانة الحقوق المكتسبة للعمال، والبحث عن طريق لإعادة نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي بينهما. أو بتعبير آخر العمل على التخفيف من الصراع القائم بينهما. وإقامة نوع من التعايش السلمي بين الطائفتين المتصارعتين. [2]

ونشير في هذا المجال إلى ان تدخل الدولة الرأسمالية لم يكن بدافع رفع الغبن والظلم الاجتماعي والاقتصادي الممارس على الطبقات العاملة من طرف شلة أرباب العمل والصناعات بل كان بدافع من أسباب وعوامل خفية وظاهرية. تتمثل على الخصوص في تخوف الحكومات والقوى السياسية الحاكمة من زحف الطبقات العاملة نحو السلطة. لا سيما بعد أن بدأت هذه الطبقات في تنظيم نفسها. وتنسيق جهودها والتي توجت بوضع قواعد قانونية وتنظيمية للرعاية الاجتماعية. املا في إعادة التوازن المفقود بين الطبقات المالكة لوسائل الإنتاج، وتلك المالكة لقوة العمل بهدف منح هذه الأخيرة بعض الحقوق، والحماية القانونية ضد بعض الحالات والمواقف التي تعرض مصالح العمال للخطر. وهو ما يفسر بعض النصوص القانونية والتشريعات الاجتماعية التي أقرتها الحكومات.[3]ومن هنا جاء عدم اعتراف بعض الدول الاشتراكية بالخدمة الإجتماعية بإعتبارها وسائل المجتمعات الراسمالية في إستغلال الجماهير، وتخديرها والإنحراف بها عن المطالبة بحقوقها المشروعة. [4] ومما زاد في تدعيم الأنظمة الرأسمالية

1 ــ أحمد كمال أحمد وآخرون: مقدمة الرعاية الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 3-2

2 ــ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص: 89

3 ــ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص: 20

4 ــ أحمد كمال أحمد وآخرون: مقدمة الرعاية الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 31

للرعاية الاجتماعية وخدماتها. بروز الأفكار والنظريات والاتجاهات القائلة بتدخل الدولة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي خاصة من ذلك النظرية الكنزية التي نادت بتدخل الدولة في تنظيم العملية الاقتصادية، وعدم ترك السوق لآلياته تفاديا للأزمات، وكذا مدارس الضبط الاجتماعي المختلفة ... إلخ والتي نتج عنها اتجاه الدول نحو التخطيط الاقتصادي والاجتماعي. وبالتالي أصبحت الرعاية الاجتماعية وخدماتها في الدول الرأسمالية كضرورة للدفاع عن حق الإنسان المستغل، ولتقاوم الظلم الاجتماعي الممارس عليه باعتبار ذلك مسؤوليتها التامة في التصدي لكل ما يلحق به.[1]وعندما ثبت لأصحاب الصناعات أهميتها أصبحوا يعترفون بها. وأدخلوها في مصانعهم وتنظيماتهم كوسيلة أو حافز لزيادة الإنتاج. بخلق الاستقرار والاتجاهات الإيجابية نحو العمل. فخصصوا لها الإمكانيات، والوسائل المادية الملائمة. وعينوا لها مؤهلين او متخصصين مهنيا لتوصيل برامجها على أكمل وجه.

وبالرغم من ان الخدمات الاجتماعية خرجت إلى حيز الوجود الفعلي في ظل هذا النظام كما يذهب إلى ذلك (ديميتري وايس).[2] إلا ان الفكر الرأسمالي رغم اعترافه بقيمة العمل ورغم جعله مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع، وهو بالتالي مصدر فائض القيمية (الربح). فإنه لم ينصف العمال الذين يبذلون جهد العمل ولم يمنحهم القيمة التي منحوها للعمل الذي يقومون به. ويتضح هذا جليا في التركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الرأسمالية، الذي يتكون أساسا من طبقتين: الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج والثروة (البورجوازية)، الطبقة الكادحة المالكة لقوة العمل فقط والتي هي دوما في تبعية مادية ومعنوية للطبقة الأولى، وصاحبة السلطة والثروة والجاه. والتي لا تمثل في أغلب الحيان إلا نسبة لا تتجاوز خمس أفراد المجتمع الرأسمالي تستحوذ على أربع أخماس ثروة البلاد. وهي بهذا تملك مقاليد السلطة والتوجيه وتتحكم في القرار

1 ـ عبد العزيز فتح البابن محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية، مرجع سابق، ص: 150

2 ـ demitri Weiss: Les relations de travail, OP.cit., P: 194

الاقتصادي والاجتماعي ...عكس الطبقة الكادحة مما يجعلها تعيش في فقر وبؤس وحالة سيئة على الدوام. [1]

لهذا نبذ النهج الإشتراكي مبدا الحرية الاقتصادية حيث فشل هذا المبدأ لأنه يحقق مصالح القلة المسيطرة. ولا بد إذن من التوجيه يعني تحديد احتياجات المجتمع وقدراته وطاقاته التي توجه لعمليات الانتاج بغرض إشباع هذه الحاجات. والتخطيط العلمي الشامل للمجتمع ليكفل كفاية الانتاج وعدالة توزيعه. [2]لكن مع تجاوز التشريعات الاجتماعية لحدود التنظيم الضيق لعلاقات العمل المحصورة في الجوانب المتعلقة بمدة العمل والأجر، ونوع العمل وما إلى ذلك من المسائل المرتبطة بتنفيذعقد العمل او إبرامه إلى مجالات أوسع واعم، مثل تنظيم الحقوق والإلتزامات الخاصة بالضمان والحماية الاجتماعية للعامل. وحمايته من الأخطار المهنية، والبطالة والمرض وحوادث العمل، والتكوين والترقية المهنية المستمرة إلى غير ذلك من الحوادث المتعددة والمختلفة والتي أصبحت ذات أهمية بالغة في قوانين العمل الحديثة لهذه المجتمعات.[3] ويمكن القول أن هذا النظام لم يعد مبعث التشاؤم خاصة مع ما وصلت إليه العمالة من رخاء اقتصادي واجتماعي عجزت عن تحقيقه حتى تلك الأنظمة الشرسة في نقده.

[إن الدين الإسلامي هو دين الحياة بكل ما تقتضي من دلالات، ودين الإنسان الذي يستخدم عقله وفكره وخياله ويستعمل ما كسبت يداه ... لترقية ذاته وتطوير حياته، وتكييف بيئته التي يعيش فيها. ودين المجتمع الإسلامي الذي يعرف كيف يحافظ على كيانه، ويدعم وجوده، ويصونه، ويرعى تماسكه ويحمي منتوجه الحضاري ويوجهه

---

1 ـ صالح كركر: نظرية القيمة، العمل والعمال والعدالة الاجتماعية في الإسلام وفي المذاهب الوضعية (دراسة مقارنة)، مطبعة تونس، قرطاج، د.س.ن، ص: 50-40

2 ـ محمد كامل البطريق، حسن طه أبو الفضل: مدخل الخدمة الاجتماعية (دراسة تحليلية لدور الخدمات الاجتماعية في المجتمع الاشتراكي) مرجع سابق، ص: 8

3 ـ جلال مصطفى القريشي: شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص: 27-16

التوجيه الذي يحقق عمارة الأرض ويسخرها لسعادة ومصلحة الجميع؛[1] وإن استقرار نصوص الكتاب والسنة قولية كانت أو فعلية، وعلم الصحابة رضوان اللـه عليهم يكشف عن حقيقة ينبغي حسم الخلاف حولها. وهي أن الإسلام قد وضع للحكم مبائ أساسية، وقيما عليا اعتمدها من نظامه العام المعروف عنه بالضرورة. وترك للناس بعد ذلك أن يضعوها موضع التطبيق بما يحقق مصالحهم، ويناسب ظروفهم، ويلاقي تعدد حاجاتهم. وعلى رأس هذه المبادئ والقيم مبدأ الشورى ومبدأ العدل، ومبدأ مسؤولية الحكام، والتزام الدولة بالقانون المستمد من مصادر التشريع الإسلامي، واحترام حريات الناس وحقوقهم. [2] والتي على اساسها اتسعت حركة المطالبة بتطبيق النظام الإسلامي الذي يحتل فيه الجانب الاجتماعي ركنا حيويا في برامج الحركات الجمعوية والأحزاب السياسية المعبرة عن التيار الإسلامي مشرقا ومغربا، وهو ما دعى الجماهير خاصة الفئات الشبانية إلى مساندتها رغم كيد الحكومات اللأئكية واضطهادها لها.

وبالرغم من تعدد الاجتهادات التي تجسدها البرامج المختلفة إلا ان كل التيارات تلتقي حول المبادئ الأساسية كقاعدة لعملها. وسنحاول في هذا العنصر التركيز خاصة على التصور الإخواني للمسألة الاجتماعية وروافده خاصة الرعاية الاجتماعية. باعتبار ان التنظيمات الإخوانية هي السباقة في حقل الدعوة إلى إقامة الدولة الإسلامية، وموقف الوسط الذي تتخذه من الحركات الإسلامية الأخرى، والإعتدال النسبي إزاء الأنظمة العلمانية. وسنعتمد في ذلك على أحد أقطاب وأعلام الفكر الإسلامي عموما والفكر الإخواني خصوصا وهو (السيد قطب) لمكانته المتميزة في الحقل الدعوي في حياته ومماته. لأن مؤلفاته وآرائه كانت وما زالت تلقي الرواج بين الشباب الإسلامي وحتى غلاة الفكر الوضعي هذا من جهة. ومن ناحية أخرى لأنه عالج المسألة الاجتماعية في سياق

1 ــ محمد التومي: المجتمع الإنساني في القرآن الكريم، مرجع سابق، ص: 27

2 ــ أحمد كمال أبو المجد: وصل التراث بالعصر والنظام السياسي للدولة، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، عدد 71، 1987، ص: 28

العقيدة الإسلامية معالجة موثقة بعشرات الآيات القرآنية والأحاديث النبوية والأدلة التاريخية من سيرة وممارسة الخلف الصالح.

فالحياة المادية بنظامها الاقتصادي يجب في نظر الإسلام أن تقوم على أساس العدل الاجتماعي حتى يظفر كل ذي حق بحقه وحتى يؤدي كل إنسان واجبه نحو الآخرين في دائرة العدل ... والحياة الاجتماعية التي تربط الأفراد والجماعات برباط المنافع والتبادل للمصالح. يجب في نظر الإسلام ان يحكمها التعاون. ويسودها العدل حتى تحقق في ظلها وشائج الترابط بين الأفراد والجماعات بروح المساواة في الحقوق والواجبات ... فالعدل في الإسلام هو الميزان الذي تعتمد عليه السياسة التي تقصد إلى تحقيق ما يصلح الحياة ويرقيها، وينمي الشعور بحب الخير والحق في قلوب الأفراد، والجماعات ويجعل من الأمة وحدة متعاونة على البر والتقوى ومتكاملة في مصالحها.[1] ويعبر (السيد قطب) عن ذلك بشكل أكثر إيضاحا فيعتبر العدالة في نظر الإسلام مساواة إنسانية ينظر فيها إلى تعادل جميع القيم، بما فيها القيمة الاقتصادية البحتة وهي على وجه الدقة تكافؤ في الفرص وترك المواهب بعد ذلك تعمل في الحدود التي لا تتعارض مع الأهداف العليا للحياة ولأن القيم في نظر الإسلام كثيرة لذلك لم يضطر إلى تحتيم المساواة الاقتصادية بمعناها الحرفي الضيق. الذي يصطدم بالفطرة ويتعارض مع طبيعة المواهب المتفاوتة، ويعوق الإستعدادات الضيقة، ويمنع أصحاب المواهب من إنفاق مواهبهم لخير أنفسهم ولخير الأمة. ويحرم الإنسانية نتاج هذه المواهب ... وبعد أن يستشهد بالعديد من المصادر التشريعية الإسلامية للتدليل على ذلك وتأكيد أن هناك قيما أخرى غير القيم الاقتصادية يحسب الإسلام حسابها. بل ويقدمها على المساواة الاقتصادية كقيمة حقيقية أكثر أهمية مثل التقوى والورع والعلم. ويخلص إلى ان الإسلام لا يفرض المساواة الحرفية في المال لأن تحصيل المال تابع لاستعدادات ليست

---

1 ــ محمد الصادق عرجون: الموسوعة في سماحة الإسلام، المجلد الأول، سجل العرب، القاهرة 1976، ص: 273 ,274

متساوية. فالعدل المطلق يقتضي أن تتفاوت الأرزاق. وأن يفضل بعض الناس بعضا فيها.

مع تحقيق العدالة الإنسانية بإتاحة الفرص المتساوية للجميع. فلا يقف امام الفرد حسب ولا أصل ولا جنس. ولا قيد واحد من القيود التي تغل الجهود ... ولأن تكافؤ الفرص يمكن من ذلك بسبب اختلاف القدرات والمواهب أن يؤدي بالضعفاء إلى الفقر والعوز، فإن الإسلام قد اسن مبدأ مصاحبا لتكافؤ الفرص وهو التكامل بين المسلمين بما يضمن كفاية الحاجات الأساسيةلكل فرد ، من خلال الزكاة التي هي فرض على كل مسلم قادر يمتلك ثروة، ومن خلال الإحسان الذي يؤمنه الإيمان الصحيح رغم أنه غير ملزم. ويعبر عن ذلك بالقول:"الإسلام يحتم الكفاية لكل فرد، وأحيانا ما فوق الكفاية ويفضل أن تكون الكفاية عن طريق الملكية الفردية أو العمل المنتج بأنواعه، ليرفع عنه ضغط العوز من ناحية، وضغط الجهة التي تملك موارد الرزق من ناحية أخرى. [1]

فالنظام الإسلامي كما يقول أحد تلاميذه (يوسف القرضاوي) يتجاوز التحرر الاقتصادي في الأنظمة الاشتراكية ممثلا في الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والديموقراطيات الرأسمالية وما تكفله تشريعاتها من ضمان اجتماعي في سبيل تقوية الأخوة الإسلامية وتدعيمها. لذلك حرم الإسلام كل التحريم إثارة الحقد والبغضاء والصراع بين الناس. واوجب التدخل بكل طاقة ممكنة لوقف الخصومة وطرد شيطان العداوة، وزرع الحب بدل البغض، وإحلال الوئام بدل الخصام، والسلام محل النزاع. [2] ويقول في مؤلف آخر: "أن الأنظمة الوضعية فشلت في تحقيق التوازن المطلوب في النظامين السياسي والاجتماعي الذي أدى كما يقول (جاك مارتين) إلى رجحان التناقضات القائمة في الإقتصاد المبني على قوة المال التوسعية وعلى أنانية الطبقات المتمولة. وعلى إنشقاق الطبقة العاملة المأخوذة بصوفية المد الماركسي الثوري. فحالت هذه التناقضات دون ترسيخ التعاليم الديموقراطية في الحياة الاجتماعية وزاد من هذا

---

1 ــ سيد قطب: العدالة الاجتماعية في الإسلام، دار الشروق، القاهرة 1982، ص: 29-28

2 ــ يوسف القرضاوي: الحل الإسلامي فريضة وضرورة، مكتبة وهبة، القاهرة 1977، ص: 156

الإخفاق عجز المجتمعات الحديثة عن مواجهة الفقر، وتشويهها لإنسانية العمل، وتقصيرها في إزالة استغلال الإنسان للإنسان.[1]ونكتفي في هذا السياق بذكر بعض المبادئ السامية لهذا النظام والتي نراها كفيلة بتبيان ما لها من فضل في بعث حركية البر الاجتماعي:

1. إن الإسلام يكره تكدس الثروة في جانب والحرمان في جانب آخر
2. مبدأ الضريبة المتفاوتة حسب المقدرة والعجز
3. مبدأ عدم الحجز على الضروريات وفاء للضريبة
4. مبدأ الفرد وحاجاته بجانب مبدأ الفرد وبلائه
5. مبدأ الضمان الاجتماعي العام لكل عاجز ومحتاج. [2]
6. مبدأ "من أين لط هذا " لمن يشتبه في ثرائهم من المال العام او استغلال الآخرين.
7. مبدأ الزكاة على من تحق عليه من القادرين المسلمين كحد أدنى لرعاية الفقراء والمساكين.
8. مبدأ التكافل الاجتماعي العام الذي يجعل أهل كل بلد مسؤولين مباشرة عمن يتلقفه الجوع.
9. حق الجائع والعطشان أن يقاتل من في يده الطعام والماء حين يخشى على نفسه، فإذا قتله فلا دين عليه ولا عقاب.
10. واجب الفرد في السعي لإيجاد عمل منتج يغنيه مغبة السؤال، وواجب الجماعة في أن تهئ له مثل هذا العمل، قبل أن ترعاه من اموال الزكاة والضرائب.
11. الملكية الفردية في الأساس وظيفة اجتماعية يحوزها الفرد نيابة عن الجماعة التي استخلفه الله فيها. ويمارسها الفرد طبقا لضوابط ومعايير جوهرها عدم الإفراط أو التفريط تقصير وتبذيرا.[3]

---

1 ـــ يوسف القرضاوي: الحلول المستوردة وكيف جنت على أمتنا، مكتبة رحاب، الجزائر 1988، ص: 353

2 ـ سيد قطب: العدالة الاجتماعية في الإسلام، مرجع سابق، ص: 181-179

3 ـ سعد الدين إبراهيم: المسألة الاجتماعية بين التراث وتحديات العصر، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، عدد 71، 1985، ص: 55-54

فالشريعة الإسلامية لم تترك جانبا من جوانب النشاط الإنساني إلا واحتضنته بمبادئ وقيم العدالة والفضيلة والمصلحة الإنسانية وعلى هذا الأساس يقول (حسن صادق حسن عبد الله) أنه لا يمكن أن تؤسس أي علاقات أو قوانين أو لوائح داخل المنظمة أو المؤسسة على نقيض القيم الإسلامية التي تنظم المجتمع المحيط بها مهما كانت نوعية هذه المؤسسات (اقتصادية سياسة إدارية) ... فمؤسسة تحكمها الروح الشعبية أو الجماعية التي اتصفت بها الشريعة الإسلامية والتي تجعل من إعلاء الفرد للصالح العام والتفاني في تحقيقه والتضامن من أجله ركيزة أساسية. او مؤسسة تحكمها علاقات إنسانية تتسم بالرحمة والمحبة والتضامن والتكافل مبنية على أخوة الإسلام "إنما المؤنون إخوة" ويجد فيها الفرد العامل انسجاما بين علاقاته الاجتماعية وعلاقاته في بيئة العمل سواء كان رئيسا أو مرؤوسا، ومؤسسة تحكمها رقابة اجتماعية ممثله في قول رسول الله (ص): "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته" بل هذه الرقابة الاجتماعية متصفة بالرحمة أيضا كقوله (ص): "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم ... " بل تحكم هذه المؤسسة رقابة ذاتية ممثلة في قولة تعالى: " كل نفس بما كسبت رهينة" وفي قوله (ص): "حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوها قبل أن توزن عليكم" ويحكم الجميع رقابة الله عز وجل مصدر كل انواع الرقابة. ومؤسسة لا تخون الله ولا الرسول ولا المسلمين إذ تختار الأصلح ولا تسند الأمر لغير أهله فتضيع الأمانة وتستأجر القوى الأمين في خلقه ودينه ومؤهلاته وآدائه ... ومؤسسة يكون عن قمتها من يقودها ومرؤوسيه ليسوا بكارهين له، فهو متفاعل معهم، يعمل على استشارتهم ومشاركتهم بشكل جماعي في اتخاذ القرارات ويشجع الرقابة الذاتية ويقوي الثقة بينه وبينهم مطبقا قوله تعالى: "وشاورهم في الأمر ... " ومؤسسة هذا شانها لا بد أن تؤدي مهامها وتحقق أهدافها مهما كانت ندرة مواردها.[1]

لذلك اتخذت الخدمة الاجتماعية من الإسلام منهجا لها، ومن المبادئ الإسلامية مبادئ لها حيث أنها مبادئ إنسانية أوجدتها الشريعة الإسلامية لرفاهية المجتمعات وسعادة الإنسان. إن المجتمعات الإسلامية اليوم أصبحت في مسيس الحاجة لتلك المبادئ

1 ــ حسن صادق حسن عبد الله: السلوك الإداري ومرتكزات التنمية في الإسلام، مرجع سابق، ص: 76-74

بعد أن اضطربت المجتمعات وكثرت فيها المشكلات التي هددت سعادة الإنسان، وأضعفت جوانب شخصيته سواء كانت نفسية أو عقلية أو جسمية، أو اجتماعية حتى صار عاجزا عن أداء أدواره الاجتماعية. ولهذا السبب ظهرت الخدمة الاجتماعية الإسلامية كنظام اجتماعي مستحدث يساعد النظم الأخرى ويساندها وتساند تلك الأنظمة وظيفيا وتكملها بنائيا ليرتفع صرح المجتمع الإسلامي ويشتد بعد أن انصهرت لبناته في بوتقة العلاج الإسلامي؛ وتم إعادة تشكيلها عن طريق ممارسة المبادئ الإسلامية التي تفتح أمتن اللبنات وأقوى الشخصيات مصداقا لقوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا كونو قوامين بالقسط شهداء لله ولو على أنفسكم أو الوالدين او الأقربين إن يكن غنيا أو فقيرا فالله اولى بهما. فلا تتبعوا الهوى أن تعدلوا وإن تلووا أو تعرضوا فإن الله بما تعملون خبيرا". [1]

والأخصائي الاجتماعي الذي يمارس العلاج الإسلامي للمشكلات الاجتماعية، ويطبق مبادئه الإسلامية يقتدي برسول الله (ص)، فيظهر مشاعر الحب الصادق والمودة الخالصة لعملائه الذين يحضرون إليه طالبين عونه ومساعدتهم فهو يقابلهم بالبشاشة والترحاب محترما لهم، محافظا عن كرامتهم مبديا الرعبة الصادقة في مساعدتهم، وعندئذ يمتص مشاعرهم السلبية التي نتجت مما عانوه من ضغوط داخلية وخارجية وعندها يشعرون بالراحة والطمأنينة ويبدأون في مبادلته مشاعر الحب والود، وتنمو الثقة وتبدأ علاقة المحبة الأخوية في الظهور، ويحرص الأخصائي الاجتماعي على تقويتها وتدعيمها.[2]

1 ــ محمد سلامة محمد غباري: مدخل إلى الخدمة الاجتماعية الإسلامية، مرجع سابق، ص: 117-110

2 ــ المرجع السابق، ص: 101

المبحث الثالث

مكانة الرعاية الاجتماعية العمالية

وخدماتها في بعض المواثيق والتشريعات الدولية والإقليمية والوطنية

لقد سبقت الاشارة في معرض تتبع التطور التاريخي للرعاية الاجتماعية وخدماتها، إلا أن الإهتمام بها خرج من نطاق الأسرة والمجتمعات المحلية إلى نطاق الدولة، وزاد الاهتمام بها ببروز التعاون الدولي في هذا المجال، وبالتالي أصبحت الرعاية الاجتماعية تكتسي صبغة وطنية وإقليمية ودولية. باعتبارها حجر الزاوية في التنظيمات والمجتمعات والمجتمع الدولي بوجه عام. وفي هذا السياق، لا يمكن الإحاطة بكل المواثيق التي تعكس ذلك لكثرتها لكن ما يمكن أن يقال في هذا المجال أنها جاءت نتيجة لمقتضيات العقلانية الجماعية للتنمية، وحق الإنسان في الترقية الاجتماعية بتبني عدد من المبادئ الأساسية كتعبير عن اهداف وغايات اجتماعية شاملة، وبالتالي جاءت في معظم الحالات ضمنية أو مفترضة، ونادرا ما نلاحظ صياغتها بشكل محدد في نصوصها.

المطلب الأول في بعض المواثيق والتشريعات الدولية:

إن أكبر وأهم هيئة دولية هي هيئة الأمم المتحدة ، التي يقر ميثاقها صراحة على رفع مستوى المعيشة للأفراد واستقرارهم، وتحسين أحوالهم الاجتماعية والاقتصادية في جميع الدول.لأن ذلك يؤثر مباشرة على الاستقرار والسلام في العالم ، لما يخلقه من علاقات ودية وتعاون بين شعوب العالم على أساس من المساواة في الحقوق، والاحترام المتبادل؛ مما اقتضى أن تعمل الهيئة على ما يلي:

- رفع مستوى معيشة الإنسان، والعمل على إيجاد فرص متكافئة أمام كل فرد، وإتاحة فرص العمالة، وتوفير التقدم الإقتصادي والاجتماعي للبشر.
- إيجاد الحلول الجذرية لما يعترض حياة الإنسان من مشاكل اجتماعية وصحية واقتصادية وما يرتبط بها من مشاكل فرعية، وإيجاد أساس للتعاون بين الدول في ميادين التعليم والثقافة والميادين الاجتماعية والصحية.

- الإتفاق على حقوق الإنسان وما يجب أن يتمتع بـه مـن حريـات دون تفرقـة أو تمييـز ... ووضع هذه الحريات والحقوق موضع الإحترام من جميع الدول، ومن جميع الحكومات.

ويقوم المجلس الاقتصادي الملحق بالهيئة بتحقيق ذلك كلـه بكثـير مـن الجهـود التـي تحقق التعاون والتنظـيم بـين الـدول في المجـالين الإقتصـادي والاجتماعـي، وتـدعيم االـبرامج والخدمات المتخصصة القائمة في كل دولة والتي لها علاقـة مبـاشرة بتحقيـق هـذه الأهـداف، والقيام بالدراسات الفنيـة عـن الأحـوال الإقتصـادية والاجتماعيـة والصحية والتعليميـة، ومـا يرتبط بها في الدول المتخلفة إما مباشرة أو عن طريـق مراكـز البحـوث المختلفـة، ثـم التقـدم بالتوصيات اللازمة في شأنها ووضع خطة تنفيذها بالإضـافة إلى تحقيـق التوسـع في الخـدمات التي تستهدف الاعـتراف بحقـوق الإنسـان والحريـات الأساسـية للفـرد والمجتمـع، كـما يقـوم المجلس بحكم اختصاصه في التشاور مع المنظمات غير الحكومية الدوليـة والقوميـة. [1] وهـي المهام التي اسس لها مؤتمر باريس الذي توجت قراراته بإنشاء لجنـة فرعيـة (لجنـة التشريـع العمالي) ،والتي عهد إليها بدراسة ظروف الإستخدام من الناحية الدولية، والنظـر في الطريقـة التي يمكن بها تحقيق العمل الدولي المشـترك في المسـائل التـي تـؤثر في ظـروف الاسـتخدام؛و تقدمت إثره بتقرير للمؤتمر مؤداه أن السلام العالمي لا يمكن أن يتحقـق إلا عـلى أساسـا مـن العدالة الاجتماعية. ولما كانت هناك ظروف عمل من شأنها تعريض أعداد كبـيرة مـن النـاس للمظالم والمشقة والحرمان الذي ينجم عنه الكثير من عدم الاستقرار، مما يهدد السلام والوئام في العالم. وأن تنظيم وتحسين هذه الظروف أصبح ضرورة ملحة، وقـدمت اللجنـة في تقريرهـا مشروع إنشـاء جهـاز دولي دائـم في هـذا المجـال ... وتـوج المشروع بالموافقـة الجماعيـة في 11أفريل9191 على إنشاء (منظمة العمل الدولية) التي ألحقت بعصبة الأمم. واستمر نشـاطها حتى بعد الحرب العالمية الثانية التي أطاحت بعصبة الأمم؛ حيث أكدت وحددت أهـدافها في الوثيقة التاريخية لمؤتمر العمل الدولي في 10ماي1944 الموسومة بـ(إعلان فيلادلفيا) التـي جـاء

1 ـ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتهـا، مرجـع سـابق، ص: 260-261

فيها أن العمل ليس سلعة وأن حرية الرأي والتنظيم النقـابي ضروريـان لإضـطراد التقـدم. وأن لتجميـع الـبشر بصرف النظـر عـن العـنصر أو العقيـدة أو الجـنس الحـق في السـعي لتحقيـق رفاهيتهم المادية وتقدمهم في ظروف الحرية والكرامة والأمن الإقتصادي وتكافؤ الفـرص وبعـد نهاية الحرب العالمية الثانية وإنشاء الأمم المتحدة 1945، وقعت اتفاقية بينها وبين المنظمة. تم بمقتضاها إلحاقها بها. وأصبحت وكالة متخصصة تتكفل بإصدار التشريعـات الدوليـة في صـورة إتفاقيات أو توصـيات لتنظـيم وتحسـين شروط العمـل والمعيشـة للعـمال، وتـدعيم الاسـتقرار الاقتصادي، والثبات الاجتماعي بجمع وتنسيق المعلومات والحقائق والإحصاءات عـن الشـؤون العمالية. [1]

هذه الأهداف التي أشارت إليها ديباجة دستور المنظمـة وإعـلان فيلادلفيـا الملحـق بـه الصادر عن المؤتمر العام تتمثل في إقامة سلم دائم بـنشر العدالـة الاجتماعيـة، وأن تعمـل عـن طريق العمل الدولي التعاوني عـلى تحسـين احـوال العـمال، ورفـع مسـتوى المعيشـة واسـتقرار الأحوال الإقتصادية والاجتماعية، كما تعمل على وضع المقترحات لتحديد حد أدنى للمسـتويات الدولية للعمل، وإعداد الاتفاقيات بشأن أمور كثيرة مثل أجور العمال، الحد الأدنى لسن العامل والشروط الخاصة بطبقات العمال المختلفة، وتعويض العـمال، والتـامين الاجتماعــي، والإجـازة بأجر وسلامـة العمال، وخدمات التشغيـل، والإشراف علـى العمل وحرية الاجتماع. [2]

ويعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) وثيقة للعمل في سبيل تقنـين دولي لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للفرد والمجتمع، وهو الإعلان الذي وافقت عليه جـل المنظمات الدولية والإقليمية، والمتضمن في عدة مواد منـه عـلى حـق الإنسـان في الرعايـة الاجتماعية كحقه في الضمان الاجتماعي، ونيل الحقوق الإقتصادية والإجتماعيـة والثقافيـة التي تقتضيها كرامته، ونمو شخصيته نمـوا حـرا وذلـك بفضـل الجهـود القوميـة والتعـاون الـدولي وفـق نظـام ومـوارد كـل دولـة (م: 22)، كـما يقـر حـق الإنسـان في العمـل

1 ــ منظمة العمل الدولية، مجلة المرشد، عدد 8، الفصل الثاني 1988، ص: 39-37

2 ــإعلان فيلادلفيا،أرشيف الاتحاد الولائي للعمال الجزائريين،قالمة 1999

واختياره بحرية وشروط عادلة ومرضية، وحق الحماية من البطالة، وتقاضي أجور متكافئة عن اعمال متكافئة دون تمييز، وكفالة حياة كريمة للعامل وأسرته، بالإضافة إلى وسائل الحماية الاجتماعية إذا اقتضى الأمر، بالإضافة إلى حق تكوين النقابات والإنضمام إليها قصد حماية مصالحه (م: 23)، وتقر (المادة 24) منه على حقه في الراحة، وفي أوقات فراغ، وحقه في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على صحته وصحة أسرته، ويتضمن ذلك حقه في المأكل والملبس، والمسكن، وفي الرعاية الطبية، والخدمات الاجتماعية الضرورية، وفي تامين معيشته في حالات البطالة والعجز والترمل والشيخوخة، وغير ذلك من حالات العوز الناشئة عن ظروف لا قبل له بردها (م: 25)، وتقر المادة (26) على حقه في التعليم، المادة (27) على حقه في المشاركة الثقافية لمجتمعه.[1]

وكان من نتائج هذه الأفكار أن أعترفت الجمعية العامة للأمم المتحدة بهذا الميدان عمليا حيث أصبحت تعقد الاجتماعات والندوات والمؤتمرات في هذا السبيل. وفي هذا المجال عقد في سبتمبر من عام 1968 بمقر الأمم المتحدة بنيويورك إجتماع ضم وزراء الشؤون الاجتماعية لـ 96 دولة في محاولة لوضع صيغة مقبولة لماهية الرعاية الاجتماعية في إطار الحد الأدنى الذي يمكن الاتفاق عليه، وقد سجل اتجاهات مختلفة في هذا الصدد بعضها يحصرها في نطاق ضيق كل الضيق يكاد يقتصر على الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية والبعض الآخر يوسع من دائرتها لتشمل التعليم والصحة والإسكان ورعاية الأمومة والطفولة والدفاع الاجتماعي والتامين الاجتماعي، والبرامج الثقافية والترويحية وغير ذلك من الخدمات والأنشطة التي تقابل الاحتياجات الإنسانية للأفراد والجماعات. [2]

وازدادت الرعاية الاجتماعية تطورا خاصة مع اعتراف الجمعية العامة للأمم المتحدة بحق الإنسان في التنمية بموجب القرارين 4/33 لسنة 1977 و4/35 لسنة 1979

---

1 ــ قسم الدراسات: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مجلة المرشد، عدد 12، الفصل الثاني 1989، ص: 57-55

2 ــ الفاروق زكي يونس: الخدمة الاجتماعية والتغيير الاجتماعي، ط2، عالم الكتب، القاهرة 1979، ص: 10

وهي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم على أساس مشاركتهم النشطة الحرة والهادفة إلى التوزيع العادل للفوائد الناجمة عنها، كما تشمل (التنمية) النمو الجسدي والمعنوي والفكري والثقافي للبشر، ولا يقتصر على الرفاهية الاقتصادية والمادية فحسب. [1]

ويعتبر (ماكنمار) رئيس البنك الدولي أول من طرح مفهوم الحاجات الأساسية، واعتبارها غاية أساسية للتنمية (1972)، ونبه إلى إعطاء أولوية أكبر للحاجات الأساسية في الخطط التنموية كالحاجة إلى التغذية والإسكان والصحة ومحو الأمية والعمل ... إلخ. وقد برز هذا الفهم واضحا لدى تقرير اللجنة المستقلة لبحث قضايا التنمية الدولية بقيادة (ويلي براندت) حيث أبرز بوضوح أن الهدف الأول للتنمية هو إشباع ما تصبوا إليه النفوس، والمشاركة الخلاقة في استخدام ما لدى الأمم من طاقات إنتاجية والإنتفاع بكامل قواها البشرية، وأن التنمية ليست الانتقال من الفقر إلى الثراء أو من مرحلة اقتصاد تقليدي إلى اقتصاد متقدم، فالمفهوم لا يتضمن فقط فكرة تحسين الأوضاع الإقتصادية وإنما يتضمن أيضا فكرة تحقيق المزيد من الكرامة الإنسانية والأمن والمزيد من العدل.[2]وقد كتب (أويليوس) المقرر الخاص للجنة الفرعية بالأمم المتحدة عام 1981: "أن الحق في التنمية من النواحي الإنسانية يعني خطى التقدم الضرورية للتمتع بالحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أعلنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقية الدولية الخاصة بالحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية.[3]هذه الأخيرة تعتبر إحدى أهم الاتفاقيات الدولية في الحقل الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وسنركز في هذا المجال على الجزء الثالث منها لإيفائها بمتطلبات الدراسة حيث تنص المادة (6) منها على حق العمل واختياره بحرية مع الأخذ بعين الاعتبار التدابير الملائمة لاحترام وحماية هذا الحق من بينها التوجيه والتكوين المهني والتقني، وتنص المادة (7) على حق التمتع

1 ــ عمر سعد الله: مدخل القانون الدولي لحقوق الإنسان، د.م.ج الجزائر 1993، ص: 158,157

2 ــ عبد المعطي عساف: غايات إدارة التنمية و التنمية المستديمة، مجلة حوليات جامعة الجزائر،ع:9، ج1، 1995، ص: 219, 218

3 ــ عمر سعد الله: مدخل القانون الدولي لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص: 159, 158

بظروف أمن ووقاية ملائمة تتضمن الأجر العادل الذي يضمن حياة مشرفة له ولأسرته، وتمتعه بظروف أمن ووقاية في مكان العمل، وكذا حقه في الراحة والتجديد العقلاني لمدة العمل، والعطل المدفوعة الأجر الدورية، وفي الأعياد، والمادة (8) تنص على حق تكوين أو الانضمام إلى نقابات لحماية حقوقه الإقتصادية والاجتماعية، وتنص المادة (9) على حق كل شخص في الأمن والضمان الاجتماعي، والمادة (10) تنص على حماية ومساعدة العائلات ...وحق المرأة في العمل من عطلة الأمومة، مرفوقة بخدمات ملائمة من قبل الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى حماية الأطفال المراهقين في الحماية ضد الاستغلال الاجتماعي، والمادة (11) تعترف بحق كل شخص في مستوى معيشي مرضي له ولعائلته منها الطعام واللباس والسكن، والتحسين الدائم لظروف حياته، والمادة (12) تنص على التدابير الصحية (الجسدية، المعنوية والفكرية)، كتقليص عدد الوفيات، تحسين الوسط والوقاية الصحية ضد الأمراض، وتهيئة الظروف الخاصة لضمان خدمات طبية، والمساعدة في حالة المرض. [1]

كما أشار تقرير التنمية البشرية لسنة 1996 الذي يصدره برنامج الأمم المتحدة للتنمية إلى ان الاستمرار في ضمان الخدمات الاجتماعية يؤدي إلى تحقيق معدلات نمو وفرص تشغيل مرتفعة كما حصل في كوريا الجنوبية وماليزيا مؤكدا على الحاجة إلى القيام بتدخل في سوق العمل.[2] وذكرت الدراسات المتعلقة بظروف العمل المتبناة من طرف المنظمة الدولية في جوان 1984. وعدة قرارات للمنظمة الدولية للصحة أن تحسين ظروف العمل والمحيط وتحسين صحة ورفاهية العمال تعتبر مساهمة إيجابية في النمو الوطني وهي جزء من مقاييس نجاح أي سياسة اقتصادية واجتماعية. [3]

1 ــمعمر بوضرسة: حقوق الشعوب، الأمم و الإنسان، جريدة العالم السياسية الأسبوعية، ع:92 بتاريخ 14/08/1995

2 ــو.ا.ج: البطالة مشكلة عالمية، يومية العالم السياسي، ع:46 بتاريخ 25/07/1996

3ـ عبد الحميد عيدوني: فهم سلوك العامل وحاجة التنظيم والتسيير إلى علم النفس، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية،جامعة باتنة الجزائر 1994، ص: 221

المطلب الثاني : في بعض المواثيق والتشريعات الإقليمية:

إن أول ما يلفت الانتباه في هذا المجال إهمال الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان للحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية. فلم تتضمن الحق في العمل في ظروف منصفة، والحق في التامين الاجتماعي، والحق في مستوى لائق للمعيشة، والحصول على الرعاية الصحية، والمسكن والمساعدة والتثقيف. ومع ذلك هناك سلسلة طويلة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تضمنتها وما يرتبط بها من اتفاقيات مكملة؛ من ذلك وثائق الميثاق الاجتماعي الأوروبي المبرم في تورنتو بإيطاليا سنة 1961 رغم رجحان كفة الحقوق المدنية والسياسية فيها. [1]

اما ميثاق منظمة الدول الأمريكية سنة 1948، فإنه سار نهج ميثاق منظمة الأمم المتحدة وأكد على ضرورة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات العامة، وضمان حمايتها، وإقامة العدالة الاجتماعية المبنية على احترام الحقوق الأساسية للإنسان. وفي هذا المجال نصت المادة (43) منه على عدة حقوق أهمها، الحق في العمل، الحق في الأجر العادل، الحق في الصحة، الحق النقابي، والحق في التامين الاجتماعي كما نصت المادة(47) على ضرورة تمتع الجميع بالحق في التعليم.[2]وذلك عكس ميثاق الدول الأفريقية لسنة 1969 الذي لم ينص صراحة وتحديدا للرعاية العمالية، بينما أشار لها بطريقة محتشمة في السياق العام ،حيث نص في ديباجته على الاعتراف بحقوق الإنسان والإلتزام بحمايتها، والعمل في سبيل ضمان حق كل الشعوب في الحرية والمساواة والعدل والكرامة الإنسانية، وحق الإنسان الأفريقي في الأمن والسلام والتقدم. [3]

أما ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي لسنة (1986) الذي أعد من قبل عدد من الخبراء في مدينة (سيركاوز) بإيطاليا، ووجه إلى جامعة الدول العربية لدراسته وإثرائه، ثم تبنيه وتطبيقه بعد اعتماده في شكل اتفاقية أو معاهدة؛ لكن ذلك لم

1 ــ عمر سعد اللـه: مدخل القانون الدولي الحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص: 173

2 ــعمر صدوق: دراسة في مصادر حقوق الإنسان، د.م.ج، الجزائر 1995، ص: 96

3 ــ المرجع السابق، ص: 96

يحدث وبقي حبيس إدراج مقرها وينص هذا الميثاق في هذا المجال على عدة حقوق فردية وجماعية حيث تشير المواد من (41-1) على حق التعليم والعمل والضمان الاجتماعي، حق تكوين النقابات، حق الإضراب، وحق الرعاية الصحية إلى غير ذلك. [1]

وتتويجا للجهود العربية المتعددة التي بذلت في مختلف المستويات الرسمية والشعبية، جاء قيام منظمة العمل العربية تأكيدا لأهمية الدور الذي يمثله قطاع العمل والعمال على المستوى العربي، وقد تحقق ذلك في المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد سنة (1965) حيث أقروا فيه الميثاق العربي للعمل الذي تضمن إنشاء منظمة عربية ثلاثية التكوين والتمثيل حيث يشترك في عضويتها الحكومات، وأرباب العمل، والعمال وفي يناير (1970) تم الإعلان عنها. وتهدف كما جاء في مقدمة دستورها إلى تحسين ظروف العمل، وشروطه للقوى العاملة العربية بما يتفق مع كرامة الإنسان العربي، والسعي إلى تحقيق رفاهيته المادية والروحية وتحقيق تكافؤ الفرص، والعدالة الاجتماعية، ورفع مستوى القوى العاملة لتطوير المجتمع العربي وتقدمه على أسس متينة وسليمة. [2]

أما بالنسبة للاهتمام الاسلامي في هذا المجال ، فقد عرفت الدول الإسلامية وثيقتين أساسيتين عن حقوق الإنسان في الإسلام. فالأولى عالمية وغير حكومية والمتمثلة في(بيان المجلس الإسلامي العالمي لسنة1981) الذي أصدر تتويجا للمؤتمر الإسلامي العالمي الذي جمع قادة الحركات الإسلامية في لندن الذي تبنى توصيات وتوضيحات لأهم الحقوق الإنسانية المنصوص عليها في القرآن الكريم والسنة النبوية. ونخص بالذكر في هذا المجال حق الإنسان المسلم في العدالة والمساواة والحقوق الاقتصادية، حق العامل وواجباته، حق الكفاية من مقومات الحياة. وعملا على تطبيق هذا البيان عقد في السودان سنة 1993 مؤتمرا تم على إثره إنشاء المنظمة الدولية الإسلامية لحقوق الإنسان. أما الثانية فحكومية لأنها صدرت عن منظمة المؤتمر الإسلامي (إعلان المنظمة سنة

1 ـ المرجع السابق، ص: 131, 130

2 ـ منظمة العمل العربية: مجلة المرشد، الجزائر، عدد 5، الفصل الثالث 1987، ص: 51,50

1990) الذي نص في هذا المجال في مواده من (23-1) عدة حقوق من ذلك حق العمل والعيش في بيئة نظيفة من المفاسد والأوبئة، حق العمل والرعاية الصحية و الاجتماعية والمساواة مع التأكيد في كليهما على وجوب التقيد بأحكام الشرع الإسلامي في ممارسة هذه الحقوق.[1]

وخلاصة لذلك فإن هذا المجال أن هذه الغايات والأهداف والأبعاد التي تم إيضاحها من خلال حيثيات مواثيق المعاهدات والاتفاقيات الإقليمية والدولية تشكل القاعدة أو الأساس المذهبي التي بنيت عليه الدول دساتيرها في هذا المجال حيث أن أغلب الدساتير في العالم تؤكد على حرية الإنسان في العمل وحقه فيه، وأنه شرف له .ولذلك يكون طبيعيا أن يملك ثمرة اتعابه؛[2]كما تشكل الأساس المذهبي لقوانين العمل التي جاءت لتكرس هذه الأهداف الاجتماعية وتؤكد على ان العمل ليس سلعة، ووقفت ضد البؤس والبطالة، والمرض والجهل، وتساهم في تحقيق التشغيل الكامل والأمن الاقتصادي والمالي للعمال، والرفع المستمر لمستوى معيشتهم وعلاقاتهم وتحقيق شروط أفضل للعمل وإلى حماية العامل في مواجهة تقلبات الحياة أثناء حياتهم العملية أو عند إحالتهم على التقاعد، وحماية بعض الفئات الخاصة من جبروت أرباب العمل (نساء، أطفال، معوقين) بالاضافة إلى حرية العمل والتجمع النقابي والمفاوضات الجماعية، وتأمين الجزاء العادل للعمل تبعا لكميته ونوعيته، أي توفير الشروط الملائمة لتحقيق سلاما اجتماعيا شاملا يتحقق فيه شروط كرامة الإنسان والديموقراطية الحقيقية التي تؤدي إلى تحسين حجم ونوعية الثروات التي يخلقها العمل المنتج. [3]

---

1 ـ عمر صدوق: دراسات في مصادر حقوق الإنسان، مرجع سابق، ص: 135-133

2 ـ منذر عبد الحسين الفضل: الوظيفة الاجتماعية للملكية الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، مرجع سابق،ص: 87

3 ـ قريشي عبد العزيز: البعد الاجتماعي لقوانين العمل وعلاقته بتطور القدرة الانتاجية للعمل مجلة المرشد، عدد 5، مرجع سابق، ص: 9-8

المطلب الثالث : في بعض المواثيق والتشريعات الوطنية في سياقها التاريخي:

كانت الدولة الجزائرية قبل الاحتلال الفرنسي تدير شؤون اقتصادها حسب الأنماط الاسلامية وبعد الاحتلال اهتمت إدارة المحتل باستغلال القطاعات الاقتصادية التي تدر أرباحا طائلة وعاجلة لصالحها على حساب القطاعات الأخرى.[1]وفي هذا المجال يقول (عبد القادر جغلول): "لقد تحول العمل في الجزائر أثناء الانتقال من حكم الأتراك إلى حكم الفرنسيين من عمل ذو طابع استقلالي إلى عمل اسغلالي في شكله العلائقي بين وسائل الانتاج والعمال. حيث اختفى العمل الحر وهو الذي كان يحضى باعتبار اجتماعي رغم كونه يقتصر غالبا على الفلاحة والرعي داخل حدود العرش أو الملك. ومع مجيئ الفرنسيين برزت مرحلة ما يسمى باللاتمايز بين المهن."[2]حيث استحوذت الأقلية التي استوطنت البلاد تحت جناح الغزو على أهم وسائل الإنتاج والتمويل. وأحكمت سيطرتها على أهم الأراضي المنتجة، واحتكرت البنوك والنشاط الصناعي بنسبة 90% بالاضافة إلى احتكارها للإطار التقني والإداري للبلاد. [3]

وبتطور الصناعة ولو بشكل ضعيف أصبح بالإمكان تقسيم العمال في هذه المرحلة إلى فئتين:

1. عمال ريفيون (أجراء أو خماسين في مزارع الكولون أو حتى لدى بعض الجزائريين
2. عمال مدن يقومون باعمال حرفية متنوعة

وكان أغلبية العمال يميلون إلى الفئة الأولى وذلك لنبذ أصحاب المصانع الفرنسيين للجزائريين. [4]

1- علي زغدود : المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، المؤسسة ، الوطنية للكتاب 1987، ص: 32

2- عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسيولوجية، ترجمة فيصل عباس ومراجعة خليل أحمد خليل، دار الحداثة بالتعاون مع د.م.ج الجزائر، ط3، 1983، ص: 170-139

3-عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث، مرجع سابق، ص: 220-219

4- عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث، مرجع سابق، ص: 220-219

وكانت العواقب الاجتماعية لهذه الهيمنة أن الحالة الاجتماعية المتردية الناتجة عن هذا الاقتصاد التابع وغير المتناسق والمسيطر عليه يعاني منها مجموع الجزائريين عناءا شديدا وتبرز في التباين في الدخول بمعدلات عالية جدا بينهم وبين الفرنسيين، وعدم دمج ما يزيد عن مليونين ونصف جزائري في دائرة النشاط الاقتصادي وهجرة الآلاف إلى فرنسا، وفي الأمية التي شملت أكثر من 5/4 من الجزائريين الذين تفوق أعمارهم، 6 سنوات ونقص وتدهور قطاع السكن، والحالة الصحية...إلخ [1] وذلك لأن أرباب العمل من المستوطنين يتمتعون بالحرية المطلقة في تحديد الأجور للعمال، وبالرغم من الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل إلا أنه لم يكن يناقش مشكلة الأجر، أو ظروف العمل فكان يقبل بكل الشروط المفروضة عليه، مقابل الحصول على أي عمل يعيش منه وأسرته.[2]وحتى القوانين التي تحكم وتضبط النشاطات آنذاك لم تكن تعني غير الفرنسيين أما حقوق العامل الجزائري فتحددها الإرادات السيئة لأرباب العمل الفرنسيين.

وحينما خرجت البلاد من هذه التجربة المريرة التي ورثت فيها إقتصادا مهشما مخربا نتيجة لطبيعة الإستعمار الذي خضعت له (استعمار استيطاني)، الذي جعل من البنيان الاقتصادي القليل الذي أقامه الفرنسيون لخدمة الحاجيات التوسعية للإقتصاد الفرنسي في المتربول. يتمركزفي يد أقلية المعمرين. وأدت هجرتهم الجماعية عند الإستقلال إلى شلل شبه تام للآلة الإقتصادية آنذاك.

ومعها اصطدمت التجربة التنموية في مسارها بعراقيل متعددة يمكن تلخيصها في ضعف البنية التحتية الموروثة عن العهد الاستعماري، ونقص الخبرات الضرورية لإنماء القطاعين الزراعي والصناعي أو ضعف السوق الإستهلاكية الوطنية ليس من ناحية

1 ــ Tayeb Chentouf: le monde contemporaire,o.p.u. Alger, 1983, P: 475

2 ــ قسم الإعلام والثقافة: النصوص الأساسية لحزب جبهة التحرير الوطني، مرجع سابق، ص: 83-81

الكم فقط ولكن أيضا من حيث ضآلة القدرة الشرائية لغالبية الجماهير...[1]هذه التحديات الاقتصادية والاجتماعية المطروحة دفعت المشرع الجزائري مباشرة بعد الاستقلال إلى إصدار عدة قوانين من أجل خلق مؤسسات إقتصادية تأخذ بعين الإعتبار الواقع الجزائري ومصلحة المجتمع والظروف التي كانت تحيط به عند خروجه من الثورة التحريرية.

لقد اختارت البلاد الاشتراكية منهجا وأسلوبا وتأكد هذا الاختيار في عدة مواثيق جزائرية رسمت فيها الملامح الأساسية للإنتقال من النظام الرأسمالي الذي كان سائدا إلى النظام الإشتراكي؛ ووضعت القاعدة المذهبية الأولى في ميثاق طرابلس، الذي جاء تتويجا لبيان أول نوفمبر الذي أشار إلى ان اندلاع الثورة المسلحة هو من أجل إيجاد نظام اجتماعي ملائم لكافة أفراد الشعب الجزائري ؛ والذي نص صراحة على أن متطلبات التنمية الإقتصادية في البلاد تستوجب القضاء على تسلط الإحتكارات وذلك بمراجعة العلاقات الإقتصادية مع الخارج، ومع فرنسا أولا بإزالة العراقيل الداخلية بإدخال تغيير جذري على الحياة الزراعية وتصنيع البلاد من أجل توفير حاجيات الشعب. ولن تتحقق هذه الغايات إلا بانتهاج سياسة التخطيط وتولي الدولة شؤون الإقتصاد بمشاركة العمال.[2]ثم جاء ميثاق الجزائر ليطرح تنظيم الإنتاج الإقتصادي بنفس العبارات الواردة في مؤتمر طرابلس أي التأكيد على أن الإنتاج مطروح في إطار المجتمع الإشتراكي، وتحسين المستوى المادي والاجتماعي باتباع أسلوب التنمية الإقتصادية وحصرها في اتجاهين أساسيين: التنمية الصناعية والفلاحية. [3] وكان من المهام الملحة امام الحكومة الجزائرية إعادة النظام والنشاط إلى مختلف القطاعات وخاصة القطاع الإقتصادي مما أدى إلى إصدار قرارات في أكتوبر ونوفمبر سنة 1962 لتنظيم وتشكيل لجان التسيير الذاتي في المزارع والمؤسسات الصناعية والمناجم. وكان من نتائج صدور قانون التسيير الذاتي في

1 ــ أ.م.أ، الجزائر والتخلف(محاولة تشريع)، جريدة الخبر اليومية، عدد 1612 بتاريخ 03/03/1996، ص: 19

2 ــ النصوص الأساسية لج.ت.و 62-54، مرجع سابق، ص: 84

3 ــ علي زغدود: المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، مرجع سابق، ص: 38,37

18/03/1963 الذي حدد الصيغة التنظيمية لتسيير المزارع، والمؤسسات الصناعية المسيرة ذاتيا، وتشكلت لجان التسيير في أكثر من 500 مؤسسة صناعية معطلة، وبقيت المؤسسات الهامة تحت الوصاية المباشرة للدولة.

ففي المجال الصناعي لهذه الفترة يذهب (مصطفى عشوي) إلى ان التناقضات التنظيمية أدت إلى بروز المديرين كسلطة أقوى من سلطة مجالس العمال في مراقبة المؤسسات واحتكار المعلومات نتيجة للأمية المنتشرة بين العمال، وممارسة مركزية في اتخاذ القرارات، وعرقلة نشاط العمال، بل وحتى تأخير رواتبهم الشهرية مما أدى إلى شعورهم بالغبن نتيجة عدم تحسن اوضاعهم كما كانوا يتوقعون ويرجون مما أدى إلى سوء الاتصال التنظيمي بين العمال والإداريين نتيجة تكوين الحواجز النفسية والاتجاهات السلبية.[1] أما في القطاع الفلاحي فقد استطاع التسيير الذاتي أن يعمل بشكل سليم في الوحدات التي منحت فيها المبادرة للعمال وقدمت لهم الوسائل الكافية حتى أن (ميشيل لوني) صاحب كتاب (الفلاحون الجزائريون) كتب يقول: "كانت لجان التسيير الذاتي تعمل بانتظام، وتسود بين العمال الروح التعاونية، وحتى لجان التسيير التي تبدوا وظائفها صعبة يلاحظ اتجاهها الجماعي في العمل أكثر من اتجاهها الفردي.[2]

ومن المزايا التي كان يتمتع بها العمال في هذا القطاع، بالإضافة إلى الأجور والمكافآت التي توزع عليهم في نهاية السنة ما يلي:

1. الحق في الحصول على مسكن بالمزرعة
2. مساعدة أعضاء الجمعيات بشان تحسين السكن، والظروف الصحية والترقية المهنية
3. مساعدة كل مجموعة تعاونية بقصد إنشائها وتسييرها.[3]

ونتيجة للمجهودات الجبارة التي قامت بها وزارة الفلاحة آنذاك ، حيث قامت بتنظيم التكوين المهني، وبعض الخدمات الاجتماعية والثقافية وغيرها من النشاطات التي

1 ـ مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1992، ص: 230

2 ـ محمد السويدي: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، مرجع سابق، ص: 131

3ـ Mostafa Boutefnouch et: les travailleurs en algérie, o.p.u Alger 1984, P: 44

تسمح برفع مستوى العمال المهني والفكري؛ كان عمال المزارع يتمتعون بمزايا اجتماعية مهمة مثل التأمين ضد المرض والحوادث، والمنح العائلية، ومعاش التقاعد. [1]

إن خدمات الرعاية الاجتماعية إبان هذه المرحلة لم يكن لها قانونا خاصا ما عدا ما تعلق منها بالتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وحق العمال المزارعين في العطل السنوية والأسبوعية وأيام العطل الرسمية التي أقرتها قرارات 30 ديسمبر 1968. [2] أما سواها من الخدمات الاجتماعية فكانت تتخذ الشكل الطوعي المنعزل. وكانت تقدم من طرف بعض المؤسسات لبعض الفئات العمالية على شكل امتيازات فردية ، وذلك حتى سنة 1971 بصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات أين أصبحت الخدمات الاجتماعية تسير وفق قوانين وتشريعات رسمية خاصة منصوص عليها. حيث أقر أحقيتها للعمال على اختلاف مناصب عملهم واختصاصاتهم بحيث أخذت شكل الشمولية في تطبيقها.وتعززت خاصة مع مجيء الميثاق الوطني لسنة 1976 الذي حث على ضرورة تحسين حال العمال حيث نص صراحة على أن الثورة أدخلت في ظرف 10 سنوات تغييرا جذريا على حالة العمال، وفتحت أمامهم آفاق التحسين المتواصل لمستواهم التقني والاجتماعي، ووسعت نطاق دورهم داخل وحدات الإنتاج، وأبعدت شبح البطالة وأخيرا ضمنت الاستقرار في العمل الذي بدونه يستحيل التطلع إلى مستوى معيشة لائق يعتمد على دخل منتظم، ويشير الميثاق إلى المكاسب الاجتماعية التي أحرزها العمال بالقول: "ما فتئت الثورة من ناحية أخرى تعمل على توفير مزيد من المكاسب الاجتماعية للعمال، وتمنحهم فرصة الحصول على العلم والثقافة الحديثة، وذلك بفضل تنوع مجالات الإقتصاد ونموه المستمر، والأعتماد الدائم على الأساليب التقنية الجديدة

1 ـ أحميه سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص: 157

2 ـ محمد السويدي: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، مرجع سابق، ص: 130

ولا يخفى أن تعميم التكوين المهني بصفة خاصة سهل التكيف مع العمل، ويتيح للعامل تحسين مستواه الحياتي، كما يجعله في مأمن من البطالة التقنية.[1]

وأضفى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات طابعا ديناميكيا على هذا المجال حيث نص في المادة (11) منه على حق العامل في الاستفادة من جميع الحقوق المتعلقة بالأمن والتأمينات الاجتماعية من ضمنها المنح العائلية، والمادة (13) تنص على استفادة العامل في مركز عمله من الشروط الملائمة المتعلقة بحفظ الصحة والأمن، والمادة (56) تنص على تكليف لجان خاصة بهذا المجال ترعى القواعد التنظيمية المتعلقة بها، وتقترح التحسينات التي تراها مستحبة بالإضافة إلى تكوين المستخدمين في مجال الوقاية. وتنص المادة (53) على تكوين لجنة تقوم على إعداد سياسة للمستخدمين وتكوينهم، وتستشار في المسائل المتعلقة بتوظيفهم والموارد والفوائد المادية الممنوحة لهم. كما نص على الخدمات الاجتماعية وأوكل أمر تسييرها إلى مجلس العمال بموجب المادة (35) منه بالإضافة إلى استشارته في أي إصلاح يتعلق بوضعية العمال، بالإضافة إلى المادة (52) التي تنص على تكليف لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافة بدراسة جميع المسائل المتعلقة بالعمال واوضاعهم الاجتماعية.[2]

وتوج هذا القانون بصدور عدة مراسيم تنظيمية منها المرسوم رقم (74/252) المتضمن إحداث اللجنة الثقافية والاجتماعية والأمر(71/74) المتضمن إحداث لجنة دائمة لحفظ الصحة والأمن، والمرسوم (75/66) المتضمن تسيير الخدمات الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية ... إلخ، ثم جاء دستور 1976 ليؤكد في المواد (67-53) على حق العمل والأجر، والحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية والراحة وحماية الأسرة ومجانية التعليم والعناية الصحية .... إلخ. [3]

1ـ لخضيري زبير: الخدمات الاجتماعية في الجزائر (مكسب عمالي تؤكده المواثيق والقوانين)، مجلة الثورة والعمل،عدد 415، 1984، مطبعة الوحدة الجزائر، ص: 26

2 ـ R.A.D.P. FLN/ Charte et code de la gestion sociale des entreprises, P: 18-23

3 ـ عمر سعد الله: مدخل القانون الدولي لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص: 61

ونتيجة لتوسع مجالات النشاط الاقتصادي والأستثمارات الهائلة التي رصدت لها، ونتيجة للإختلاف والتفاوت في الامتيازات الاجتماعية بين مختلف القطاعات والمؤسسات، وما أفرزته هذه الأوضاع من عدم استقرار وفوضى في مجال علاقات العمل مما أدى إلى العمل للقضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 انطلاقا من مبادئ وأحكام الميثاق الوطني والدستور الساري المفعول آنذاك خاصة ما تعلق منها بالطابع السياسي والاجتماعي بحيث أصبح هذا القانون ينظم كافة جوانب علاقات العمل في البلاد. (1)

ويحدد هذا القانون حقوق العامل وواجباته مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه باستثناء الذين يعملون لحسابهم الخاص، وينص في الكثير من مواده على حق العامل في العناية الاجتماعية، ويخص هذا المجال المادة في (8) التي تحمي العامل أثناء ممارسة عمله من كل أشكال الإهانة والقذف والتهديد، والضغط او محاولة حمله على التشيع والتبعية.كما تنص والمادة (9) على تأمين الدولة الحماية الاجتماعية للعامل وأسرته التي تكون في كفالته من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة، والمادة(10) تؤمن الدولة الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمال، والمادة (11) تقر لكل عامل الحق في تنمية شخصيته بدنيا ومعنويا وثقافيا ومهنيا. والمادة(13) تحث على تأمين المؤسسة المستخدمة للعمال شروط الوقاية الصحية والأمن، والمادة(14) وضحت هدف طب العمل المتمثل في وقاية صحة العامل والحيلولة دون تعرضه لأي وهن بدني أو ذهني، ومراقبة تكيفه مع العمل. وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل. وذلك بمراقبة أماكن عمله، وتحسين ظروفه المهنية. والمادة (16) تنص على استفادة العامل من جميع الحقوق التي يمنحه أياه القانون في مجال الخدمات الاجتماعية وإلزام المؤسسات المستخدمة يتوفير شروط ممارسة هذه الحقوق أي أن تكون أكثر ملائمة لتمكين العامل من التمتع بالرفاهية البدنية والمعنوية والثقافية. بالإضافة إلى المادتين (172, 171) اللتين توجبان

1 ـ أحمية سليمان: المدخل القانوني لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص: 26

العمل التكويني في المؤسسات باعتباره أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعامل، وضمانا للتنمية الاقتصادية، وتلزمان كل من العمال والمؤسسات المستخدمة والدولة بذلك. والمادة (177) توضح مهام التكوين المهني في أنه يسمح للعمال بتحديث معارفهم النظرية والتطبيقية وتنميتها وترقيتهم في التنظيم السلمي للمهن.

كما خص المشرع الفصل الثاني من الباب الخامس للخدمات الاجتماعية حيث نصت المادة (180) على انها تستهدف المساهمة في رفع مستوى المعيشة للعامل ولعائلته، وتنمي شخصيته بتسهيل الحياة اليومية له، وتحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال والعائلات التي تكون في كفالتهم. ثم جاءت المواد (186-181) لتضع الأسس التنظيمية له؛ والفصل الثالث من نفس الباب للحماية الاجتماعية حيث تنص المادة (187) على حق العامل في الاستفادة من الضمان الاجتماعي، ثم جاءت المواد (197-188) لتوضح محتواه والإجراءات التنظيمية الكفيلة بتحقيق الاستفادة من هذا الحق. [1] وتجسيدا لذلك جاءت المراسيم والأوامر تباعا لتكرس هذه الحقوق. ففي مجال التكوين المهني والتمهين نذكر القانون(81/7) المتعلق بالتمهين ومرسومه التطبيقي (81/392)، والمرسوم (81/393) المتضمن إنشاء المعهد الوطني وتنظيمه وتسييره لترقية التكوين المهني والتمهين، والمرسوم(82/298) المتضمن تنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله، والمرسوم (82/299) المتعلق بكيفيات إجازة التكوين المهني في المؤسسة، والمرسوم (84/296) المتعلق بمهام التدريس والتكوين باعتباره عملا ثانويا، والمرسوم المعدل رقم (86/62) والمرسوم (83/572) المتعلق بتنظيم التكوين المهني في مراكز التكوين المهني والتمهينن والمرسوم رقم(87/209) المتضمن تخطيط التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرها، والمرسوم (86/241) المتعلق بالتوظيف والتكوين ... إلخ.

كما انه وفي مجال الحماية الاجتماعية ، جاء القانون(83/11) المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ومرسومه التطبيقي رقم (84/27) والقانون(83/12) المتعلق بالتقاعد

1 ـ R.A.D.P. UGTA: statut général du travailleur, loi N° 78/12 du 5 Aout 1978, P: 4-42

وشروطـه ومرسـومه التنفيـذي رقـم(85/31) والقـانون(83/13) المتعلـق بحـوادث العمـل والأمراض المهنية، ومرسومه التنفيذي رقم(84/28) ، والقانون(85/5) المتعلق بحمايـة الصحة وترقيتها ... إلخ بالإضافة إلى أنه في مجال الخدمات الاجتماعية صدر القانون(83/16) المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية الذي يعتمد أساسا في تمويله عـلى نسـبة % 3 من الكتلة الأجرية لعمال المؤسسات بالإضافة إلى مساهمة النقابـة والهيئـات الاجتماعيـة الأخرى، والمرسوم (82/179) المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلهـا بالإضـافة إلى المرسوم 82/303)) المتعلق بتسييرها. [1]

ومن خلال ما تقدم يتضح أن خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية عرفـت خـلال هـذه الفترة ديناميكية لم تعرفها من قبل على مستوى التشريع أو الممارسة، وفي مختلـف المسـتويات. حيث انه على مستوى المؤسسات أو الوحـدات احتـل ممثلـو العـمال موقعـا ممتـازا في البنـاء التنظيمي لها، مما مكنهم من ترقية هذه الخدمات بمسـاهمتهم. وعـلى مسـتوى البنـاء الكـلي للمجتمع عرفت المشاريع الاجتماعية إبانها توسـعا هـائلا سـواء مـا تعلـق منهـا بـدعم الدولـة للمواد الاستهلاكية او الخدمات المختلفة (النقل، السكن وخدماتـه ... إلـخ)... ويـذهب (عمـر صـدوق) في هـذا المجـال إلى القـول: "واقعيـا وخـلال 20 سـنة (1986-1966) تمتـع المـواطن الجزائري إلى حد ما بحقوقه الانسانية في مجالات العمل والعـلاج المجـاني والتعلـيم إلى جانـب الخدمات الاجتماعية الأخرى كالسكن والنقل ... إلخ. [2]

وعملا بتوجيهـات الميثـاق الـوطني الصـادر في 1986، بـادرت الحكومـة اعـتماد أسلوب جديد من الإصلاحات على المؤسسات بعد إعادة هيكلتهـا تتمثـل في اسـتقلالية المؤسسات التي صدرت بشـأنها عـدة قـوانين متتابعـة بـدءا بالقـانون (88/1) المتعلـق باسـتقلالية المؤسسـات وبموجـب ذلـك اسـتبعدت أنظمـة الرقابـة الإداريـة (الوصـايا)

1- Législation et reglementation du travail, série éditié par l'intitut national du travail, Draria, Tipaza, livret N° 5,6,7,8

2ـ عمر صدوق: دراسة في مصادر حقوق افنسان، مرجع سابق، ص: 74

وأصبحت المؤسسة شخصا اعتباريا ومعنويا وتجاريا وماليا متميزا. تخضع لأحكام ومبادئ القانون التجاري أسوة بمثيلاتها في القطاع الخاص مما يجعلها عرضة هي الأخرى للإقلاس.[1]

ومع ذلك بقيت مكانة الرعاية الاجتماعية العمالية قائمة في المنظومة التشريعية الجديدة حتى أن القانون (88/1) عندما يشير إلى الأعباء الاجتماعية التي تتحملها المؤسسات يقر في مادته (57) إلى أنه عندما تتحمل المؤسسة العمومية الإقتصادية قيودا من الخدمة العامة تمنح لها وفق إجراءات الميزانية. مساعدة مالية مساوية للأعباء المترتبة عن ذلك ومقيمة طبقا للتنظيم الجاري به العمل وفي جميع الحالات تحدد مسبقا هذه المساعدات كما انه وعلى غرار المرسوم الساري المفعول (252-74) فإن تسييرها غالبا ما يسند إلى ممثلي العمال عن طريق لجنة المشاركة. [2]

وبصدور دستور 1989 الذي وضع حدا لهيمنة الدولة في جميع المجالات خاصة الإقتصادية والسياسية منها حيث أقر تعددية الأحزاب والنقابات، فأقر المشرع في الفصل الرابع الخاص بالحقوق والواجبات بصفة محتشمة محتوى هذه الحقوق في المجال الاجتماعي. حيث أشار في مادته 34)) إلى معاقبة كل من يمس بسلامة الإنسان البدنية والمعنوية، وفي المادة (50) أقر إلزامية التعليم في مراحله الأساسية فقط، والسهر على الإلتحاق بالتعليم والتكوين المهني، والمادة (51) أقرت حق الرعاية الصحية والمادة (52) أشارت إلى حق العمل مع ضمان الحماية أثناءه من أمن ونظافة وراحة بالإضافة إلى المادتين (54, 53) المتعلقتان بالحق النقابي والحق في الإضراب. [3]

---

1 ـ المعهد الوطني للعمل: النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، مطبعة الرهان الرياضي الجزائري، دفتر رقم 8، ص: 92-59

2 ـ محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة 1992، ص: 69-68

3 - Textes législatives: constitution algérienne (règle de la démocratie) maghreb éditions internationales, Tebassa, Algérie, P: 13-16

وعلى غرار دستور 1989 والقانون (88/1) وما تبعه ، جاء القانون 90/11)) المتعلق بتنظيم علاقات العمل في إطار هذا التحول. وبالرغم من أن هذا القانون أشار ضمنيا إلى حق العامل في الرعاية الاجتماعية ، إلا ان المشرع ترك فيه هامشا أو حيزا معتبرا لإجتهادات ومناورات المسيرين أوالمستخدمين في هذا المجال؛ سواء من حيث الشكل او المضمون . فمن حيث الشكل نلاحظ ان القانون (78/12) اشار الى حقوق العامل وواجباته في (17, 21) مادة على التوالي، بينما اختصرها القانون (90/11) في مادتين بالنسبة للحقوق ومادة واحدة بالنسبة للواجبات ، بالإضافة إلى غياب صفة الإلزام أو الجبر، وكذا التوضيح والتحديد في القانون (90/11) والتي لا زمت القانون السابق. ناهيك عن تقلص دور العمال في أجهزة التسيير حيث أسند إلى ممثلين أو عضوين في مجلس الإدارة رغم أن هناك ثلاث أجهزة تقوم على تسيير المؤسسات (الجمعية العامة، مجلس الإدارة، جهاز التسيير)، بينما كانت المؤسسة سابقا تعتمد على جهازين هما جهاز مجلس العمال بصلاحيات ممتازة في ميدان التسيير والمراقبة، وكذا مجلس الإدارة.

وفي محاولة من الحكومات المتعاقبة لإعادة تنظيم الاقتصاد على أسس جديدة وإخراجه من حالة الركود التي لازمته في ظل النظام السابق، بتطهير الاقتصاد الوطني الذي تجسد بتقليص محسوس في عجز الخزينة العمومية والتحكم في الكتلة النقدية من خلال تحرير الأسعار الذي أدى إلى تراجع القدرة الشرائية للمواطن، والانسحاب التدريجي للدولة من الحقل الاجتماعي. حيث عرفت الخدمات ارتفاعا فاحشا في أسعارها ومست حتى بعض الخدمات التي أقر الدستور بمجانيتها. (الخدمات الطبية في المستشفيات العمومية). وفي المقابل بدأت المؤسسات هي الأخرى تبحث عن آليات جديدة لتحقيق النجاعة الاقتصادية بإخضاعها إلى المعايير الدولية. والتي بمقتضاها ثم تسريح آلاف العمال وإحالتهم على البطالة. وازدادت هذه الوضعية تعقيدا خاصة مع دخول البلاد بكل قواها في الإصلاحات الاقتصادية التأسيسية منذ 1994 من خلال الاتفاق المبرم مع صندوق النقد الدولي الذي مهد الطريق نحو اقتصاد السوق في إطار

الاندماج في الاقتصاد العالمي، وضمان التوازنات الكبرى لاقتصاد كلي قبل الشروع في التغيرات الهيكلية التي وردت في اتفاقية تسهيل التمويل الموسع المبرم مع المؤسسات المالية الدولية. (1) ونتج عن ذلك تفاقم الوضعية الاجتماعية لمجموع أفراد الشعب الجزائري وفي مقدمتهم العمال وذلك لتحرر أسعار المواد الاستهلاكية والطاقة والخدمات. حتى أن الميزانية المخصصة لتدعيم الأسعار لم تتجاوز في سنة 1996 لـ 8,3 مليار دينار، وينتظر إلغائها في المستقبل القريب (آخر أجل 1997) تطبيقا للإتفاق المبرم مع صندوق النقد الدولي. (2) أما على مستوى المؤسسات وبموجب عقود النجاعة، تم تسريح آلاف العمال. أما البقية الباقية فحرمت نتيجة لأوضاعها المالية من التعويضات المناسبة، والخدمات الاجتماعية باعتبارها عبأ إضافيا، حتى توصلت بعض المؤسسات إلى الامتناع حتى عن دفع مستحقات الضمان الاجتماعي . وحرم العمال من التعويضات في هذا المجال. ولم تستطع الإجراءات الترقيعية في مجال الانتشال الاجتماعي من رأب الصدع في هذا المجال رغم تأكيدات الجهات المسؤولة على خياري التنمية والرفاهية، أي التوفيق بين الفعالية والنجاعة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. فلا وزارات التضامن الوطني المتعاقبة استطاعت أن تحد ولو نسبيا من الفضاعة الاقتصادية والاجتماعية، و لا صندوق تأمين البطالة استطاع أن يستوعب العدد الهائل من المسرحين، ولا إجراءات التشغيل (الشبكة الاجتماعية، تشغيل الشباب) استطاعت امتصاص الجيش الجرار من العاطلين في عمر العمل.

أما عن السياسات الاجتماعية في ميدان العمل، وعلى عكس ما كان ممارسا سابقا، حيث كانت تقسم المنافع والامتيازات دون ارتباط بالانتاج، بدأ التفكير في ربط سياساتهم الاجتماعية وتكييفها مع الإطار الاقتصادي والاجتماعي الحالي، والذي مرجعيته الأساسية النجاعة والمردودية والإنتاجية. (3)وإعادة الاعتبار لقيم العمل الإيجابية (اءؤرلاحترام الوقت، الجدية في العمل ... إلخ).

---

1 ــ جريدة النصر اليومية، عدد 6799 ليوم 18/12/1995

2 ــ جريدة المجاهد الأسبوعي، عدد 1845 ليوم 15/12/1995

3 - Lokmane Benhizia: la dialectique de l'économie et du social en économie de marché. M.R.I.P, Vers une nouvelle culture managériale, OPU ,alger, 1996, P:305

وخلاصة لذلك وعلى حد تعبير (محمد عمارة) ،فإن التشريعات الاجتماعية الجزائرية في مختلف المراحل التاريخية التي مرت بها قد ضمنت حماية واسعة للعامل وأسرته.[1] لكن على مستوى الممارسة أو التطبيق تختلف باختلاف القطاعات وحتى على مستوى القطاع الواحد نتيجة لظروف وأسباب منها الموضوعي ومنها المفتعل.

1 - Med Amara: L'administration des ressources humaines des administration publiques, édition Université de Constantine,algerie P:16

الفصــل الخامس

انواع الخدمات الاجتماعية في التنظيمات الصناعية وأهميتها

المبحث الأول: الخدمات الاجتماعية العمالية المرتبطة بالتنظيم

المبحث الثاني: الخدمات الاجتماعية الصحية

المبحث الثالث: الخدمات الاجتماعية العمالية المدعمة للتنظيم

المبحث الرابع:الخدمات الاجتماعية التعاونية

الفصل الخامس

انواع الخدمات الاجتماعية في التنظيمات الصناعية وأهميتها

المبحث الأول: الخدمات الاجتماعية المرتبطة بالتنظيم

المطلب الأول : الخدمات الإجتماعية المهنية

يختار الإنسان مهنته أو يختار لها وفقا لقدراته وميوله واهتماماته، أو المؤهلات العلمية الحاصل عليها. وبمرور الزمن يتدرج في هذا العمل الذي إلتحق به من خلال ما يكتسبه من خبرة فيه أو من خلال البرامج التدريبية أو التعليمية التي يتزود بها سواء أكان ذلك داخل المؤسسة أو خارجها. [1]

ويقصد بالخدمات المهنية تعبئة البنية أو الهيكل التنظيمي للمنشآت بالأشخاص عن طريق اختيارهم وتدريبهم وتطويرهم وترقيتهم.[2]ويعتبر هذا النوع من الخدمات إحدى أهم الأقسام فينسق الرعاية الاجتماعية العمالية الحديثة، خاصة الصناعية منها.

ويمتد بجذوره الأولى إلى نظام الجمعيات أوالطوائف الحرفية التي سادت في القرون الوسطى ؛ حيث كان يشترط للإنضمام إليها التمتع ببعض الخصائص الذاتية والاستجابة لبعض شروطها. ويخضع الصبي فيها إلى تدريب مهني واجتماعي مصدره رصيد وخبرة الطائفة وتجاربها التي أثبتت نجاعتها وفعاليتها. وأخذ بها رجال الصناعات وأصحاب الحرف بعد أن أدركوا أن الآلات المتشابهة لا تنتج في الغالب إنتاجا متشابها. وأن هذه الفروق في إنتاج الالات المتشابهة ترجع إلى الفروق في كفاية العمال الذين يديرونها ... وأن كمية الإنتاج وجودته تتوقف إلى حد كبير على كفاية العامل الذي يديرها.[3]كما دأبت التنظيمات الصناعية على تطويرها وترقيتها، ببلورة خطط وسياسات في اتجاه تلبية كل حاجاتها من اليد العاملة المؤهلة، ومساعدتها على التكيف المستمر مع مناصب عملها مسايرة في ذلك تعقد التقنيات الحديثة ،والتطورات الجديدة

1 ـ محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي (بحوث عربية وعالمية)، مرجع سابق ، ص: 351

2 ـ محمد رفيق الطيب: مدخل للتسيير، (التسيير والتنظيم، المنشأة)، جـ1،د.م.ج. الجزائر 1995، ص:20

3 ـ محمد عثمان نجاتي: علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص: ج

التي طرأت على العمل الصناعي؛ والاستجابة إلى أساليب وظروف العمـل والقواعـد التنظيميـة بهدف الترقية المهنية والاجتماعية للعمال من جهة، وإنجاز المهـام والأهـداف بمنهجيـة أحسـن وفعالية أفضل؛ أي زيادة إنتاج المؤسسة أو المصنع بـأعلى درجـة ممكنـة مـن الدقـة والسرعـة والإتقان الـذي يـؤدي إلى تحقيـق وفـورات إقتصـادية.إن تكيـف أو توافـق العامـل مـع بيئتـه الصناعية باستخدامه في الحرف التي تـتلائم وقدراتـه العقليـة والبدنيـة، وميولـه واسـتعداداته النفسية وترقيته مهنيا واجتماعيا فيها هي الوسيلة العملية المـثلى لتحقيـق الكفايـة الإنتاجيـة. ونظرا لدور الخـدمات المهنيـة في تحسـين الاتجاهـات والمعرفـة والمهـارات ونمـاذج السـلوكات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسـن قيـام وفي أقـل وقت ممكن. [1] خاصة وان العامل الصناعي يجب أن تتوفر فيه سمات أساسـية منهـا الكفـاءة في التعامل مع الالات والمعدات التي يستعملها يوميا في حياته المهنية، التعاون للتخفيـف مـن حدة التقسيم والتخصص وما يترتب عنهما من علاقات رسمية، والمواظبة في العمل، التنظـيم في العمل، القدرة على مسايرة ومتابعة التعليمات وضرورة الاحتياط الكافي تلافيا لوقوع الحـوادث والاستعمال الرشيد للمواد والوقت ... إلخ. [2]

لهذا خصت منظمة العمل الدولية هذا المجال الحيوي بعنايتهـا فوضـعت وطبقـت برامج تحت رعايتها للتوسع في خدمات التوظيف والتوجيه المهني، والتعليم المهني والفني والتدريب المهني. [3] ذلك أنه في سياق التغير التكنولوجي السريع فإن أكثر مـا يحتـاج إليـه الإنسان العامل في الوسط الصناعي هو القدرة أو القابلية على التكيـف والمرونـة.[4]وبـذلك عملـت الـدول المتقدمـة في هـذا الاتجـاه حيـث أن معـدلات التنميـة التـي حققتهـا مـا كانـت لتـتم لـولا اسـتخدامها للعلـم في مجـال الحيـاة العمليـة عامـة، و تحقيـق التنميـة

1 ـ بوفلجة غيات: الأسس النفسية للتكوين ومناهجه (سلسلة المجتمع)، د.م.ج الجزائر 1985، ص: 5

2 ـ صلاح العرب عبد الجواد: اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، جـ1، دار المعارف للطباعة والنشر، مصر 1962، ص: 49, 48

3 ـ حمدي مصطفى حرب: التعليم والتربية في معركة التصنيع، مرجع سابق، ص: 33

4 ـ غراهام جونسن: دور العلم والتكنولوجيا في الدول النامية، ترجمة هشام ذياب، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي، دمشق 1975، ص: 192

في مجالات تعليم وتدريب أبنائها خاصة وهذا ما تفتقر إليه الدول النامية حيث أشارت إحدى الدراسات التي قامت بها منظمة العمل الدولية حول ندرة المهارات في الدول النامية جاء فيها أن الملامح الأساسية التي تتصف بها القوى العاملة في الدول النامية تتمثل في انخفاض مستوى المهارة وقلة التدريب والتعليم الذي يتلقاه العاملون في المؤسسات الصناعية التي تتطلب عملياتها الانتاجية مهارات بشرية عالية. [1]

وتذهب جل الكتابات والتحاليل في هذا المجال إلى ان هذه الخدمات لم تلقى العناية والاهتمام اللازمين من قبل الدول النامية التي من بينها الجزائر. ذلك أنها كثيرا ما تخضع في عملياتها إلى اعتبارات تاريخية واجتماعية وجهوية. وحتى التشريعات والقوانين الخاصة بتنظيمها وتسييرها لم تلقى بطريقها إلى التنفيذ بكيفية لائقة سواء من حيث التشغيل أو التوجيه أو الإرشاد والتدريب المهنيين كوسائل لتعبئة القوى العاملة وحسن استغلالها وكضمان لاستقرارها في العمل وترقيتها فيه. فكثيرا ما عين أفرادا في غير المكان الذي يناسب مؤهلاتهم وميولاتهم واتجاهاتهم مما أدى إلى عدم صلاحيتهم وتجاوبهم مع المهن التي ألحقوا بها، وكثيرا منهم من أمضوا فترة من حياتهم في الإعداد والتدريب عليها سواء داخل الوطن أو خارجه أرهقت بتكاليفها خزائن المؤسسات الصناعية. وعليه فإن معاونة الفرد على اختيار مهنته وإعداده لها والإلتحاق بها ، والتقدم فيها على نحو يكفل له النجاح فيها والرضا عنها ؛ [2] من المهام الأساسية التي تضطلع بها التنظيمات الصناعية الحديثة ، حيث لا يخلوا أي تنظيم صناعي فيها إلى مصالح أو أقسام متخصصة في البناء أو الهرم التنظيمي لها بغض النظر عن التسميات المختلفة لها (مصلحة إدارة الأفراد، تسيير الموارد البشرية، إدارة الموظفين ، مصلحة المستخدمين ...إلخ)

وتعنى هذه المصالح أو الاقسام بـمايلي:

---

1 ــ الطاهر بوشلوش: العنصر البشري وأهميته في التنمية الاقتصادية من خلال مفهوم العلاقات الإنسانية والقيم الاجتماعية في العمل، مجلة المرشد، عدد: 11 ، الفصل1، 1989 ، ص: 58

2 ــ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 188

1. **فرع الإستخدام :** ويعنى بالاتي:
- تقصي مصادر توريد المستخدمين
- القيام بالمعاملات وإجراء فحوص الأختيار
- تعيين المستخدمين الجدد وإلحاقهم بأعمالهم
- تتبع أعمال العمال الجدد وتوجيههم
- وضع سجلات التقدم وقوائم الصلاحية
- وضع مقاييس الأجور
- التنقلات والترفيعات
- تحليلات الشغل (العمل)
- تدرج العمال بحسب القابليات والمهارات والإختصاصات
- دراسة الوقت والحركة
- تشكيل لجان الاستخدام

2. **فرع التدريب:**
- المحاضرات والتمارين
- تحضير وترتيب دروس التدريب
- محاضرات لمراقبة العمال والمفتشين
- محاضرات للتنفيذيين
- محاضرات في الصحة العامة
- إلقاء التعليمات عن العمل
- إجراء الفحوص والإمتحانات
- لجان التدريب. [1]

ويحدد (ب.جـ بارجورون) خمس مراحل لهذه الخدمات حتى تؤدي دورها على الوجه الأكمل وهي:

---

1 ــ محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، جـ2، مرجع سابق، ص: 404

1. مرحلة ما قبل التوظيف: وهي مرحلة تتعلق أساسا بتحليل مناصب العمل والمهام والوظائف والمعايير التي يجب أن تتوفر في المؤهلين لهذه المناصب.
2. مرحلة التزويد: وهي تتعلق بالموازنة والتوفيق بين المناصب الموجودة والمستخدمين الذين سيلتحقون بها.
3. مرحلة الأنتقاء: وهي مرحلة تتعلق بانتقاء أفضل الكفاءات الممكنة لتولي هذه المناصب الشاغرة بالمؤسسة.
4. مرحلة التحسين: وهي المرحلة التي من خلالها يتم حصر الكفاءات الموجودة بالمؤسسة من ناحية ومن ناحية أخرى متطلبات مناصب العمل. وبالتالي العمل على تحسين كفاءات العمال، والتجديد المستمر لمعارفهم حتى تستجيب لمتطلبات مناصب العمل المتغيرة.
5. مرحلة التقييم: وهي المرحلة التي يتم من خلالها تقييم كفاءة وفاعلية عامليها وتحديد السلبيات والإيجابيات الحقيقية.[1] وسنحاول في هذا المجال الإعتماد على التصنيف التالي لهذه الخدمات:

- الأختيار والتوجيه المهنيين
- التدريب المهني
- التاهيل المهني

الفرع الأول : خدمات الأختيار والتوجيه المهنيين:

تعد عملية الأختيار اولى العمليات في الخدمات المهنية وتتمثل في انتقاء أو إختيار أكفأ العمال من المتقدمين لعمل من الأعمال باتباع الطرق العلمية أو منهج يهدف إلى اتخاذ الشخص الذي يملك صفات جسدية ونفسية ضرورية لأجل إنجاز عمل معين بطريقة مرضية ومنتجة.[2] أو هي عملية إنتقاء أصلح الأفراد لمهنة معينة حتى يستطيعوا

1 ــــ P.G. Bergeon : la gestion moderne, théorie et cas, gaétan morin, édition quebec 1983, p:247-279

2 ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 207

إعطاء أكبر إنتاج بأقل طاقة ممكنة وأقل عرضة لسوء التوافق. [1] وتظهر هذه العملية من الوجهة الفردية كما من الوجهة الاجتماعية كتلك التي تؤمن للعمال بعد تدريبه مكانة ملائمة لكفائته حتى يستطيع إعطاء كافة طاقاته للمجتمع.[2]

وتبدأ هذه العملية بوصف المناصب والأماكن الشاغرة والتي يراد إنشاؤها وتحدد على اساسها المؤهلات المطلوبة في المترشحين من جسدية وعقلية وثقافية وكذا الخبرات اللازم توفرها فيهم.[3] وذلك باستقبال العمال والحصول على المعلومات اللازمة عنهم سواء منهم مباشرة أو عن طريق مصادر أخرى. وذلك للتأكد من صلاحيتهم واختيارهم بشتى المقاييس النفسية والجسمية وهذا الأختيار يؤدي إلى التعيين وهو وضع العامل في الوظيفة أو العمل الملائم له. [4]

لقد دلت الدراسات أن العامل الذي يؤدي عملا لا يتناسب مع استعداداته وقدراته، يتولاه شعوربفقدان الراحة النفسية، أو يبدو في عمله قلقا غير قادر على التكيف مما قد يضطر إلى تركه. [5]أما عندما تتوفر فيه جميع الصفات كالقدرات والاستعدادات المهنية والخصائص النفسية والاجتماعية وغيرها،لشغل منصب ما.فإن ذلك يحقق له التكيف الاجتماعي والارتباط المهني. وهو ما يسهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمنظمة.

أما الاختيار السيئ فيضر بالعامل أكثر من أصحاب العمل لأنه يمس مصلحته المادية ويؤثر على تكيفه وسعادته الشخصية ولذا فإن العمل الغير مناسب يشتت إنتباه العامل ويؤثر في كفايته الإنتاجية، ويكثر الشكوى من رؤسائه، وزيادة الحوادث، وسرعة التعب الذي ينتهي بطرده في النهاية، وعدم تكيفه مع عمله يشعره بالفشل مما يؤثر على

1 ـ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 371

2 ـ جورج فريدمان، بيارنافيل: رسالة في سو سيولوجيا العمل، مرجع سابق، ص: 237

3 ـ محمد رفيق الطيب: مدخل للتسيير، ج1، مرجع سابق، ص: 130

4 ـ كمال الدسوقي: التخطيط السيكولوجي للمجتمع الصناعي في الهندسة البشرية وتعبئة الأفراد، اختيار الأفراد، مكتبة الأنجلومصرية، ج4، ط1، القاهرة ، ص: 22

5 ـ عبد الحميد محمد فجل: الأختيار والتوجيه المهني، المنظمة العربية للتربية والثقافة، بغداد 1978، ص: 139

الأسرة. أما عن أصحاب العمل فإن طرد العمال وتغييرهم يكلفهم الكثير. ومن هنا يلجأ أصحاب العمل إلى الوسائل السيكولوجية في اختيار العمال. [1]

إن هذه العملية (الأختيار) لم تعد تخضع في التنظيمات الصناعية الحديثة إلى الإرتجال والعفوية والصدفة والأعتبارات الاجتماعية والثقافية. بل أصبحت تخضع لمبادئ وإجراءات منهجية أثبتت نجاعتها البحوث والتجارب العلمية التي اهتمت بهذا المجال خدمة للتنظيمات والعمال على حد سواء ومن ثم أصبحت التنظيمات الصناعية تعتمد على الطرق العلمية الحديثة هذه في إشباع حاجتها من اليد العاملة المناسبة خاصة مع ارتفاع تكاليف التكوين، وسيولة تنقل اليد العاملة المؤهلة من تنظيم لآخر لأسباب كثيرة خاصة أو أهمها عامل عدم تلاؤم وتوافق الفرد مع عمله مهنيا واجتماعيا. بالإضافة إلى إرتفاع مستوى التكوين المتخصص وتوسعه ليشمل مراكز التكوين المتعددة الإختصاصات والمعاهد والجامعات ... إلخ. ناهيك عن تأثير هذه العملية على مردود التنظيمات الصناعية سلبا أو إيجابا.

ولذا فإن التحكم في هذه العملية بطريقة مناسبة يعود عليها بالفائدة بحيث توفر الجهد والمال، وكفاية العمال وقلة العوادم والخسارة في الخامات والآلات. وتفادي الإصابات والسرعة والجودة في الانتاج والاستقرار في العمل. أما إذا أسيئ الأختيار فإن ذلك يعود عليها بالخسارة وكذلك بالنسبة للعامل. وفي هذا المجال يذكر (محمود حسن) أن الخسارة التي تسببت فيها هذه العملية (الأختيار السيئ) بكندا قدرت بحوالي % 30 من التلاميذ الذين ألغيت عقودهم نتيجة عدم صلاحيتهم للتدريب أو عدم رضاهم عن المهنة التي الحقوا بها [2].ويبدو لدى البعض لكي تؤدي هذه العملية بنجاح لا بد من التوفيق بين خصائص العمل وخصائص الفرد.[3] والأخذ بعين الاعتبار وجهات النظر الحديثة في اختيار الأفراد التي

1 ـ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق،ص: 544

2 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 549

3 ـ أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 372

تسير وفق خطوات علمية يراعى فيها المراحل التالية:

1. عمل مسح للوظائف
2. وضع الوظائف في مجموعات او عائلات مهنية
3. إختيار الوظائف الهامة في كل عائلة مهنية
4. تحليل الوظائف تحليلا دقيقا
5. تجديد القدرات والمواصفات التي يجب توفرها في شاغل الوظيفة
6. تصميم وإعداد وتقنين الاختبارات النفسية التي تقيس القدرات السابقة.

ويجب أن يوضع في الاعتبار إلى جانب ذلك:

- أن يستطيع العامل التوافق مع وظيفته توافقا إنفعاليا بحيث تتفق مع ميوله وتشبع حاجاته ورغباته المادية والنفسية والاجتماعية.
- أن يستطيع التوافق في هذه الوظيفة إجتماعيا مع زملائه ومع رؤسائه وتحقق له المكانة والتقدير اللازمين.
- أن تشبع هذه الوظيفة دوافعه بتوفير الأجر المناسب والحوافز المتمثلة في الأجور والمكافآت التشجيعية. [1]

ويشترط في عملية الأختيار أن تتم عن طريق نشر إعلانات في الصحف وتشتمل على أهم الشروط والصفات التي يجب أن تتوفر في العامل وبعد أن تتحصل على عروض التشغيل تدخل في مرحلة الأختبار (مهني أو طبي أو بسيكوتقني). وهي مجموعة من العلوم التجريبية التي تسمح بتحديد التأهيلات اللازمة لمارسة المهنة ولايتم ذلك إلا عن طريق تحليل ودراسة مختلف عناصر منصب العمل وبحث الإمكانيات البشرية اللازمة من الناحية الفيزيولوجية للعامل ... [2]

1 ـ محمود السيد ابو النيل: علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص: 56

2 - P. echelard: la sécurité au travail, aspects pratiques, Dunod, Paris 1968, P: 75

وهذا ما أكد عليه (تيفن ومكورميك) في مؤلفهما (علم النفس الصناعي)، حيث وضعا بيانا بالوسائل التي تتبع لتقرير مواصفات الأفراد. وأكدا أن المواصفات المطلوبة في أي عامل جديد لا تخرج عن واحدة أو أكثر من المواصفات التالية:

- القدرة البدنية: وتنضوي تحتها الخصائص المطلوبة للعمل من حيث قوة الأبصار والسمع وغيرها من الحواس او سلامة الصحة العامة.
- الخبرة السابقة المطلوبة للعمل: ويدخل ضمن هذا الموضوع وسائل التدريب والمؤهلات وما إلى ذلك.
- درجات الأختبار الممكن قبول الفرد على أساسها: بمعنى تحديد الحد الأدنى لمجموع الدرجات التي يمكن إعتبارها شرطا أساسيا لإختبار المراحل التالية.
- الصفات الشخصية كالمظهر واللباقة إلى غير ذلك.

ولهذا فإن بعض المواصفات كما جاء في تحليلهما تستلزم معايير مهنية يستشار فيها خبراء مهنيون، ومع ذلك فإنه في جميع المواقف يؤدي الأخصائي الاجتماعي العمالي دورا بالغ الأهمية في عملية الأختيار. ويظهر ذلك بوجه خاص في المقابلات الشخصية مع مقدمي طلبات الاستخدام في مراحل متعددة قبل التعيين وبعده، وتساعد هذه المقابلة على جمع االبيانات الضرورية عن طالب الاستخدام والعمل على التنسيق بين هذه البيانات وغيرها من المعلومات التي قد تظهرها الأختبارات بانواعها المتعددة. ويلاحظ أن البيانات التي يحصل عليها الأخصائي الاجتماعي في هذه المقابلات تكون عادة مقننة لإظهار الفروق الفردية وبهذا يتيسر إختيار أكثر العمال صلاحية للعمل المطلوب.

فالعامل الضعيف أو الذي يعاني من ضغوط بيئية معينة يعتبر خسارة اقتصادية كبيرة إذا لم تحدد آثار هذه العوامل في وقت مبكر للعمل على تخليصه من كافة المعوقات وعوامل النقص في مقدرته على أداء العمل، ومساعدته على التكيف مع عمله الجديد من جهة ومواجهة الصعوبات الفردية الخاصة التي يتعرض لها سواء في محيط البيت أو

الأسرة أو المجتمع من جهة أخرى.[1]كما يشترك الأخصائي الاجتماعي العـمالي كعضـو أسـاسي في لجان إختيار وتعيين العمال الجدد في المؤسسات والمصانع التي يستقر فيها مفهوم خدمة الفرد في المجال العمالي على الوجه التالي:

1. تبدأ مهمته مع لجـان اسـتقبال المتقـدمين للعمـل يـتلخص دوره في هـذه المرحلـة في توجيه وإرشاد طالبي العمل إلى العنـاصر التـي يتضـمنها طلـب الاسـتخدام، وتوضـيح النواحي الغامضة فيه، وتمكين طالب الإلتحاق بالعمل من فهم مبررات الإستفسار عن بعض الظروف الاجتماعية الخاصة ...

2. يظهر دوره أيضا مع لجان المقابلة الشخصية وتعتبر هذه المقابلة بمثابة الحـاجز الأول الذي ينبغي أن يجتازه طالب الإستخدام بنجاح. وتتضمن المقابلة الشخصية في الغالب الوقـوف عـلى درجـة كفايـة الخصـائص البدنيـة والنفسـية للعامـل الجديـد لمواجهـة احتياجات العمل المطلوب شغله .

3. بعد اجتياز العامل مرحلة المقابلة الشخصية بنجاح. يمر عادة بعدة إختبارات تختلـف في تنوعها وفي مداها بحسب طبيعة العمـل المطلـوب التعيـين فيـه، فمنهـا اختبـارات الحرف، وإختبارات الذكاء، واختبارات القدرات والاستعدادات (اختبـارات الشخصـية) ومـا إلى ذلـك. يقـوم بهـا أخصـائيون في المهـن وفي فـرع التخصـص الـدقيق للعمـل، وأختصاصيون في اختبارات المهارات، والاختبارات السـيكولوجية بقصـد الوقـوف عـلى درجة المهارة في آداء العمل من جهة، ومعرفة درجـة المسـؤولية وتقـديرها مـن جهـة أخرى.

فالجانب الأول ليس من شأن الأخصائي الاجتماعي المشاركة فيه بصورة مبـاشرة. أمـا الجانب الذي يشارك فيه بصورة مباشرة فهو الوقـوف عـلى درجـة تقـدير العامـل الجديـد للمسؤولية، وإدراكه لها ونعني بذلك أن يمر العامـل بعـد إتمـام الأختبـارات سـالفة الـذكر بنجـاح بمقابلـة فرديـة مـع الأخصـائي الاجتماعـي العـمالي يسـتجلي فيهـا مسـتوى فهـم

1 ـ محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية كآداة للتنمية في مجالات التطبيق،مرجع سابق، ص: 406-405

العامل لطبيعة العمل الجديد ومسؤولياته ... ومـن المهـم أن يـدرك العامـل أن هـذه المقابلـة تهدف إلى مساعدته في توجيهه نحو العمل الذي يكون أكثر ملاءمة له ... ويظهر دور الأخصـائي الاجتماعي العمالي في حالة العمال الذين تكشف الأختبارات الشخصية عن ظهـور حـالات مـن الانطواء أو الانبسـاط الشـديد لهـم فـيما بعـد لدرجـة قـد تعرضـهم إلى انحرافـات مرضـية في الشخصية بمتابعة نشاطهم داخل العمل وخارجه. ويعمل على إتاحـة الفـرص التـي تسـاعدهم على التخلص من الانطواء المرضي والأنبساط المسرف قبل أن يتعرضوا إلى حالات مرضية نتيجـة لعدم التكيف مع العمل الجديد من جهة او بسبب الضغوط الإنفعالية الناشئة عـن تعلـيمات الرؤساء والأوامر التي تصل إليهم دون تفسير لمقتضياتها من جهة أخرى. [1]

اما عن هذه العملية في المجتمع الجزائري في العهـود السـابقة،ونظرا لطغيـان الجانـب الاجتماعي على الجانب الاقتصادي في الملكية العمومية لوسائل الإنتاج والمنتـوج. فإنهـا لم تكـن تخضع إلى الأساليب الحديثة؛بل كانت تخضع إلى نظام اختيار الزميل او نظام شكلي يقوم عـلى الشهادة او المدرسة او الحياة المهنية في المؤسسة،ولم تؤخذ بالطرق العلمية والعمليـة المعقولـة للإنتقاء التي تقوم على تحليل طلب التوظيف ودراسة الوظيفة،والبحث عن مترشحين ودراسـة الترشيحات والأختيار بين المترشحين؛[2] رغم اجتهادات التشريعات الاجتماعية المتعاقبـة لضـبطها ضبطا منطقيا وهذا ما أثر على مردود مؤسساتنا واضطرابها.

كما أنه لا يمكن ان تحقق هذه العملية مبتغاها في تحقيق معادلـة العامـل المناسـب في المهنة أو الفرع المهني المناسب إلا إذا توجت مهامهـا بعمليـة مرتبطـة بهـا ارتباطـا وثيقـا تتجاوز سلبياتها وتوجهها في الاتجاه السليم ألا وهي عملية التوجيه المهني. وهي عملية تـلي مرحلـة الأختيـار، وتختلـف عنهـا في نقطـة البـدأ، وإن اتفقـت معهـا في الهـدف، فهـدفهما

1 ــ محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: خدمة الفرد، مكتبة القاهرة الحديثة، ص: 244-243

2 ــ Ministere de la restructuration industrielle et de la participation: vers une nouvelle culture manageriale,opu, Alger1996, p: 458

تعيين كل عامل في الموضع الذي يلائمه أفضل ملائمة بحسب قدراته الخاصة ولكن التوجيه يبدأ من الفرد والأختيار من المهنة، فالتوجيه المهني يضع هذا السؤال: ما هي القدرات التي لدى هذا الفرد من أجل القيام بعمل نافع ؟ أما الأختيار فعكس ذلك فالفرد يعرف جانب النشاط الذي اختاره ولكنه لا يعرف ما إذا كان قادرا على ادائه بطريقة مرضية أم لا. [1]

ومن ثم فإن التوجيه المهني هو العملية التي ترمي إلى مساعدة الفرد في اختيار المهنة والإعداد لها والدخول في ميدانها دخولا ناجحا. [2]

والتوجيه المهني باعتباره أحد العلوم السوسيولوجية المتخصصة والمعاصرة صدر عن الضرورات الملحة في ميدان الكفاية الانتاجية. وتوجيه العمال نحو أنسب الأعمال والمهن والحرف حيث يحتاج اختيار المهنة إلى أسس نفسية، وعوامل شخصية تتعلق بذاتية العامل نفسها ووضع العامل المناسب في المهنة المناسبة.[3]وذلك بإرشاد الأفراد إلى الميادين المهنية التي تناسب كل منهم حسب ميوله وقدراته العقلية وصفاته النفسية. [4]

كما يتضح فإن التوجيه المهني عملية تساعد الفرد على اكتشاف ذاته ومعرفة مواطن القوة والضعف في نفسه، وقرب أو بعد مستوى طموحه من الواقع. وبعد ذلك يترك للفرد القرار الأخير في اختيار مهنته بعد أن وضحت أمامه استعداداته وقدراته واحتمالات نجاحه وفشله، كما أن للتوجيه المهني أهداف اجتماعية واقتصادية بعيدة الأثر تهدف إلى وضع الفرد المناسب في المكان المناسب على نحو يكفل النجاح للأفراد والنفع للمجتمع، حيث حدد (جينزبرغ) ثلاث مراحل لإختيار المهنة هي:

مرحلة الخيال، مرحلة الأختيار المؤقت، مرحلة الأختيار الواقعي. وفيها يتبلور إتجاه الإنسان عن طريق الخبرة ومعرفة قدراته وأهدافه المهنية. وهناك اتجاه في مجال

1 ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 207

2 ـ نعيم الرفاعي: علم النفس الصناعي والتجارة، المطبعة التعاونية، دمشق 1964، ص: 281

3 ـ حمدي مصطفى حرب: نظم التعليم والتربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، مرجع سابق، ص:122

4 ـ قباري محمد اسماعيل: المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر، منشأة المعارف، الإسكندرية 1988، ص: 211

التوجيه كنتيجة للحركة التي قام بها (فرانك مارسون) الذي أصبح يطلق عليه أبو التوجيه المهني في (بوسطن) والذي وضع الأختيار المهني في ثلاث قواعد هي: تحليل الفرد ودراسة المهنة، والتفكير الصحيح بقصد اختيار المهنة المناسبة للأفراد المختلفين.أما الاتجاه الذي نشأ نتيجة جهود الأخصائيين الإجتماعيين ورجال التربية وعلماء النفس والذي أصبح من اهم دعاته في الوقت الحاضر (كارل روجرز) فيرى أن التوجيه هو العملية التي يمكن بها مساعدة الفرد على أن ينمي ويقبل فكرته عن ذاته وعن الدور الذي يجب أن يلعبه في عالم العمل، وأن يختبر هذه الفكرة عن طريق مقارنتها بالواقع وأن يحولها إلى حقيقة ترضيه وتفيد المجتمع. [1]

ونظرا للفروق الكثيرة المختلفة والمتنوعة بين الأفراد في الخصائص البدنية والنفسية إضافة إلى التباين الموجود بين العمال من حيث مميزاتها الوظيفية، وما تتطلبه ممارستهما من خصائص معينة ومعارف خاصة، وإعدادا خاصا، فالأمر يتطلب من أصحاب المؤسسات الصناعية أخذ ذلك في الحسبان بغية الحصول على العامل الذي يكون أكثر توافقا مع العمل الذي يوجه ويدرب عليه أكثر من غيره. [2]

إن العمال الجدد وخاصة منهم الغير متخصصين،حيث لا تتوافر لديهم المعلومات الكافية عن الخصائص الدقيقة لكل فرع من فروع العملية الانتاجية؛وان كل خبرتهم عن العمل الجديد لا تعد ومعرفة بالأصول العامة التي لا تهيئ للعامل الجديد الأختيار السليم لفرع معين من الفروع العديدة المتخصصة داخل إطار العملية الإنتاجية الواحدة. ومن المعروف أن ظاهرة التخصص وتقسيم العمل خاصية مميزة للصناعات الحديثة، فالعامل في ظل العمل التكنولوجي الحديث لا بد أن يتخصص في جانب محدد تحديدا دقيقا من جوانب فرع من فروع العملية الانتاجية. وإلى جانب ذلك ينبغي أن يدرك

1 ـ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعه: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص: 129

2 ـ محمد جمال برعي: فن التدريب الحديث في مجال التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970، ص: 433

الاتجاهات الرئيسية لخط سير المواد والعمليات الآلية المتعلقة بجانب تخصصه كضرورة يستلزمها تكيفه مع العمل الآلي المحيط به.

لهذا فإن كل عامل جديد في حاجة إلى توجيه مهني يساعد في إبراز العوامل الشخصية التي قد تؤثر في عملية الاختيار ... فقد لوحظ ان جوانب كبيرة من حوادث العمل لا ترجع إلى قصور في إجراءات الأمن الصناعي بقدرما تعود في غالبها إلى استعداد شخصي لدى بعض العمال للتعرض للحوادث داخل العمل إذا ما استخدموا نوعا معينا من الآلات ... وقد أظهرت التجارب والدراسات المطردة عن الأمن الصناعي أن التوجيه المهني يساعد في تقليل احتمالات وقوع الخطر، ومن هنا يقلل معدل الإصابات في المصانع أو العمليات الإنتاجية التي يتم فيها توزيع العمال الجدد بعد قضاء برنامج توجيهي يساعدهم في الأختيار الذي يتلائم مع الخصائص المهنية والشخصية في وقت واحد. [1]

وتتضمن برامج التوجيه المهني عادة الجوانب الرئيسية التالية:

1. توجيه جماعي: يتم عن طريق أخصائيين في المهنة التي يراد توجيه العمال الجدد إلى عملياتها الفرعية ويستخدم في هذا التوجيه أساليب الإعلام السمعية البصرية ... حيث يشاهد العمال الجدد صور تفصيلية للعمل الذي سيمارسونه وتفاصيل كل عملية فرعية وما يستلزمه أداؤها من جانب العامل الذي يمارسها، ويتضمن هذا التوجيه الجماعي التعرف على كافة الأدوات المحيطة بالعملية الواحدة أو الحالة التي يسير عليها العمل أثناء العمل.

2. توجيه فردي سيكولوجي: يقوم به أخصائي في علم النفس الصناعي ... ومن واقع رغبات العامل يحاول الأخصائي أن يتبين درجة الإستعدادات والقدرات الخاصة مع مستلزمات العمل المفضل، ويتم ذلك في صورة مبسطة تكشف عن مدى إلمام العامل الجديد بصفاته الخاصة من جهة وبالخصائص المهنية والظروف البيئية،

1 ــ محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: خدمة الفرد، مرجع سابق، ص: 247،148

ودرجة المخاطر التي يتعرض لها المشتغل في نوع العمل الذي يقع عليه الاختيار من جهة أخرى.

3. توجيه فردي اجتماعي: يقوم به أخصائي إجتماعي عمالي، ويعتبر هذا التوجيه من أكثر عناصر مساعدة العامل على التكيف مع بيئة العمل الجديدة. ومع ذلك فلا يزال حتى وقتنا هذا يعتبر من الأمور الثانوية التي لا يدخلها المهتمون بشؤون العمل ضمن برامج التوجيه المهني، إذ أن الأعتقاد السائد هو ان التوجيه المهني عملية مادية بحتة قوامها تعريف العامل بخصائص كل فرع متخصص من فروع العملية الإنتاجية حتى يتجه نحو أكثر الفروع ملائمة لمهاراته، واستعداداته، وميوله، في حين أن العامل كإنسان يحتاج إلى توجيه من نوع آخر يوضح له طبيعة العلاقات الرأسية والأفقية في محيط كل عملية من العمليات الانتاجية. ومن المسائل الرئيسية التي تلعب دورا نشطا في التوجيه المهني تحديد التطلعات لدى كل عامل وتوضيح إمكانية تلبية هذه التطلعات إذا ما تخير العامل نوعا معينا من الأعمال فقد يفضل العامل الجديد أن يمارس عملا مجهدا إذا ما ادرك بوضوح مزايا هذا الأختيار من حيث إتاحة الفرص للترقية أو إمكانية قيامه بدور رئيسي يلبي حاجته إلى الظهور وما إلى ذلك ... لهذا يتدخل في عملية التوجيه المهني إلى جانب العناصر المادية المعروفة عناصر أخرى لا تقل في اهميتها عن الخبرات والمهارات الفنية. وهي عناصر مجتمعية وإنسانية قوامها الحوافز الشخصية المرتبطة بمقومات الكسب والترقي، وتولي الأعمال الرئيسية ولهذا فإن خدمة الفرد في مرحلة التوجيه المهني تعتبر من المستلزمات الأساسية في العمل الآلي الحديث. [1]

1 ـ محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية كأداة للتنمية في مجال التطبيق، مرجع سابق، ص: 411، 414

المطلب الثاني: خدمات التدريب المهني:

وهــي مجموعــة الوســائل والطــرق التــي تســاهم في مســاعدة العــاملين لتحســين معارفهموسلوكاتهم للتكيف في مهامهم. (1)

ذلك أن رفع مستوى الإنتاج كـما ونوعـا بأقـل مجهـود ووقـت ممكنـين، والإقـلال مـن النفقات وتفادي الأخطاء التي قد تنجم عن العمل. عن طريق إعداد العـمال لشـغل مناصـب عملهم وتزويدهم بالخبرات اللازمة من أهم الأغـراض التـي تسـعى جاهـدة إليهـا التنظـيمات الصناعية حتى تصل باقتصادياتها الى درجة تمكنها من إيجاد مكانة لها في السوق.

وعلى هذا الأساس لا تحرص التنظيمات الصناعية على إعداد المراحـل السـابقة (الأختيـار والتوجيه) بل تتعداه إلى الاهـتمام بـالتطوير والتقـدم المهنيـين توسـيعا لـدائرة طمـوح العـمال الشخصي بإتاحة فرص الترقية المهنية والاجتماعية لـديهم. ومسـايرة للتغـيرات والتطـورات التـي تحدث في هذا المجال سواء في ميدان التقنيات والوسائل الفنية أو ميدان العلاقات الصناعية بمـا تقتضيه مـن عقلانيـة ورشـد في أنمـاط القيـادة وأسـاليب الإشراف وتقسـيم العمـل وتجزئتـه ... إلــخ.لأنــه لــيس بكــاف ايجــاد العامــل الكــفء لعمــل معــين اوتصــنيف الأفرادوفقــا لأستعداداتهم،ويعهد الى كل فرد بماهوميسرله بتوجيهه نحو المهنة التي تتفق وقدراته. وانما مـن الضروري الأهتمام بمرحلة تعليم الفرد واعداده لممارسة عمله ممارسة تقوم عـلى مـنهج علمـي صالح يتدرب عليه الفرد مع إرشاده وتوجيهه حتى يتجنب الأخطاء التي قد يتعـرض لهـا. وحتـى يتمكن من تأدية عمله بأقل مجهود ووقت ممكنين، والحصول على أفضل إنتاج ممكن. ويسـتدل في هذا المجال من تجارب (سوتر) في مصنع أحذية (بـالي) بسـويسرا أن التمـرين العلمـي المـنظم يمكن من خفض مدة التمرين أولا. ومن مظاعفة او تثليث الإنتـاج ثانيـا. (2) ولأن التعلـيم الفنـي

1 ـ Lakhdar sekiow et Autres: gestion des ressources humaines, bibliothèque du Canada, 1995, P:361

2 ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 208

المهني بكل تعديلاته وتغييراته عاجزا عن مجاراة سرعة التقدم التكنولوجي.[1] تحرص المؤسسات الصناعية الحديثة على الاحتفاظ بمستوى الكفاية الإنتاجية لعمالها وموظفيها بعد إلتحاقهم بالعمل ويتضمن ذلك عنصرين هامين هما:

1. ضمان حصول العامل على قدر منتظم من المعلومات المتعلقة بالعمل الذي يزاوله من وقت لآخر والوقوف على التحسينات التي أظهرتها البحوث العلمية لتقليل التعب أو الملل الناشئ عن العمل. وبهذا تزداد كفاءة العامل وتتحسن إنتاجيته.
2. قد يستلزم التقدم الفني إجراء تعديلات جوهرية في نوع الآلات المستخدمة أو في طاقاتها الإنتاجية ويترتب على ذلك تدريب العمال على التعامل مع الآلات الجديدة. ونظرا لأن عملية التغيير هذه لا يمكن أن تتم دفعة واحدة مما قد يؤدي إليه من الاستغناء عن العمال القدامى، وحدوث بطالة فنية بسبب هذا التغيير. فإن التدريب لفترات محدودة يمر بها العمال الذين سيتعرضون لاستبدال آلاتهم أو تغييرها أو تعديل في أسلوب العمل الذي كانت تسير عليه هذه الآلات يساعد في عملية التكيف المهني المطلوبة.[2]

وتختص هذه العملية بتزويد الأفراد بالمهارات المهنية المختلفة التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم وإلى تطوير مهاراتهم السابقة بإكسابهم مهارات جديدة في مجال مهنتهم أو تحويلهم إلى مهن جديدة اقتضتها طبيعة التطور المعاصر.[3]

وينطلق هذا النوع من الخدمات المهنية من فلسفة تدعو إلى استيعاب التغير الاقتصادي والتكنولوجي والتحريض على استخدامه ... لأن التأثير على الآلات والأساليب ليست عملية سهلة. إذ تعتمد بدرجة كبيرة على هذه العملية.[4] باعتبارها وسيلة للحصول على الاستجابة اللازمة لأداء العمل على الوجه الصحيح مما يساعد على تنمية الكفاية الانتاجية والتوافق مع المهنة. [5] وبذلك فهي تلعب دورا مهما في مضمار رفع قيمة العامل. إما لأنها تسمح له بعدم فقد كفائته عن طريق متابعة التطور

---

1 ـ حمدي مصطفى حرب: التعليم والتربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، مرجع سابق، ص: 108

2 ـ محمد طلعت عيسى: الخدمات الاجتماعية كأداة للتنمية في مجالات التطبيق، مرجع سابق، ص: 413

3 ـ العلاقة القائمة بين الثقافة العمالية وتعليم الكبار، مقال في مجلة المرشد، ع: 5، ف: 3، 1987، ص:11

4 ـ Reni sanseaulier et le cesi: L'effet formation dans l'entrepise, Dunod, paris 1981, P: 8-10

5 ـ قباري محمد إسماعيل: المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر، مرجع سابق، ص: 190

التكنولوجي لمنصب عمله. وإما بتمكينه من فرص الترقية ضمن المؤسسة المستخدمة. أما على مستوى الإقتصاد الكلي، فالتكوين يحصن ضد البطالة التي يمكن النظر لها من زاوية عدم التوافق بين العرض والطلب على الكافاءات. [1] ففي هذا المجال وإلى الستينات من هذا القرن كانت الطاقة المتجددة لإطار في العمل ترتبط أساسا بتكوينه وخبرته المهنية. لكن حاليا أصبحت تقاس بالإضافة إلى ما سبق عنصر التكوين المستمر، وإعادة التأهيل بالإضافة إلى تكوين نفسي واجتماعي. [2]

فعملية التدريب المهني تستهدف تأمين الفرصة لكل عامل أو موظف لاكتساب المعرفة والمهارة اللتين تساعدانه على آداء عمله على أحسن وجه يستطيعه ... وتتخذ عملية التدريب نفسها أشكالا متنوعة. فهناك بالنسبة للعاملين التدريب المهني الموجه للوافدين أو للعمال الغير مهرة. وهناك الدورات والتربصات المختلفة الآجال، والتي يمكن أن تتم في الخارج. وهناك التدريب داخل العمل الذي يمكن أن يتم بشكل غير رسمي عن طريق ملاحظة وتقليد المشرفين والعمال الأكثر مهارة. وهناك التلقين داخل قاعات الدراسة والتعليم المبرمج وغيره. [3]

وحسب كل من (بلانتي) و(ماك لكورد أفرسون) فإن العمل الصناعي يتطلب ضرورة تزويد العامل بالمعلومات عن العمل الذي يمارسه، وخصائص الصناعة التي يتعامل معها والمصنع الذي ينتمي له والقوانين الخاصة بالعمل، وحسن استغلال وتسيير الآلات والمواد ... إلخ. وتمكين الأفراد العاملين من اكتساب المهارات اليدوية منها والتقنية الضرورية للقيام بعمله على أكفأ وجه، وكذلك بنقل عادات اجتماعية وتقاليد تتماشى وطبيعة العمل الصناعي مثل التعاون وغيره.بالإضافة إلى ما تعلق منها بتحسين الاتجاهات مثل الإنطباعات نحو العمل والشعور بالرضا إزائه وتقدير شخصية العامل ومركزه فضلا عن الاهتمام بما يقوم به من اعمال ومهمات، والرغبة في القيام بواجباته

1 ـ Rene bonnell: L'analyse économique et la formation professionnelle, édition économica, paris, 1981,p : 44,45

2 -Pierre goguelin: la formation continue des adultes P.U.F Paris, 1970, P: 26

3 ـ محمد رفيق الطيب: مدخل التسيير، جـ1، مرجع سابق، ص: 132

على أحسن وجه، والتعامل مع الرفقاء وبكيفية تمتن العلاقة بينهم، وتنمية الشعور لديه بأنه مسؤول عن العمل الذي يؤديه بالإضافة إلى الدور الذي يقع عليه في المصنع ككل. وأخيرا حسن التدبير والتعامل بالنسبة للآلات والمواد والوقت ... إلخ. [1]

وتتمثل الآثار الأساسية للتكوين المهني في رفع الكفاءة التقنية للعامل وتنمية قدراته التي تؤدي إلى تكيفه مع عمله ووسطه الاجتماعي ... ورفع مستوى النجاعة الانتاجية بين الأفراد حتى ينسجم كل فرد مع عمله فيتقنه. وهذا ما يؤدي به إلى الرضى عنه والاعتزاز به لأنه يصبح جزء من حياته الشخصية الذي يجعله مهتما بكل جوانب عمله. [2] كما أن هذه الخدمات تمكن الفرد من أن يعي الدور والمستوى الذي يجب ان يبلغه في آداء مهامه من حيث الكمية والجودة مما يؤدي إلى تقدمه في عمله وزيادة فرص الترقية أمامه ويساعد في إبراز الإهتمام بالجانب المعنوي في علاقاته داخل المؤسسة ... ولها أهمية في بناء الروح المعنوية والعمل على رفعها، كما ينمي ثقة العامل بنفسه، واحترامه لذاته وبالتالي يساعد في تفوقه وزيادة كفائته في عمله ... وإعطاء درجة من الجدارة الضرورية للعامل، ومساعدته على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين والعلاقة بين عمله وهدف المؤسسة. [3] بواسطة غرس الحماس والحوافز في نفوس العاملين وتحريكهم ودفعهم لبذل أقصى الجهود والإمكانيات والقدرات والطاقات الموجودة لديهم. وذلك للحصول على الترقية والتي تنتج لهم فرص الحصول على ميزة الشرف، والصعود والأرتقاء، والمكانة الاجتماعية التي تعتبر مسعى كل عامل والتي يبذل كل جهوده من اجل الحصول عليها. لأنها تسمح له بخلق روح التفاؤل والشعور بالأمان والأطمئنان والإستقرار بفعل التقدم المستمر والمتظم في أسلوب حياتهم ومعيشتهم نتيجة الزيادة في الأجور والتعويضات والمزايا الاجتماعية التي تصاحب الترقية. بالإضافة إلى أن نظام الترقية المستمرة يجلب أفضل الكفآت وأقدر الطاقات

1 ــ صلاح العرب عبد الجواد: إتجاهات جديدة في التربية الصناعية، مرجع سابق، ص: 49, 48

2 ــ Piere bernard et Bosnard liatard: la formation continue, P.U.F Paris 1976, P: 21

3 ــ عادل حسين: الكفاية الانتاجية للأفراد في الصناعة، دار الجامعات المصرية، القاهرة 1967، ص: 60-61

البشرية والإحتفاظ بها لمدة طويلة تستغرق في أغلب الأحوال جل الحياة المهنية للعامل. وكذا الحث على المداومة في الإجتهاد والإقدام والإبتكار.[1] ناهيك عن ان تعديل نظرة العامل إلى المهنة ورفعها في نظره، أو إتجاهاته نحو عمله بما ينطوي عليه من اتجاهات نحو الإدارة. ونظام العمل هدف أساسي من اهداف التكوين المهني الذي يهدف إلى جانب ذلك تعديل اتجاهات العامل نحو زملائه أو رؤسائه أو مرؤوسيه التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتحسين الاتجاهات التي تمس الجو الاجتماعي للعمل بطريقة مباشرة. [2]

ويسهب (أحمد زكي بدوي) في تلخيص آثار و فوائد عملية التدريب على النحو التالي:

1. يهيئ للمنشأة الصناعية الحصول على أكفأ الأفراد والقيام بأنسب الأعمال التي تتفق وقدراتهم و استعداداتهم.
2. تساعد على إنقاص عدد حوادث العمل وإصاباته لأن العامل المتكون يدرك مخاطر أعماله ويتخذ لها الاحتياطات الوقائية اللازمة، ويتعاون في استخدام معدات الوقاية فتنخفض إصابات العمل، وتتجنب بذلك المنشأة أسباب تعطل الإنتاج أو الخدمات المطلوبة.
3. تساعد المنشأة الصناعية على التلاؤم مع التغيرات التكنولوجية حيث تدأب المنشأة الصناعية على التعديل والتجديد والابتكار في المنتجات وأساليب إنتاجها، والتي من شأن هذه الخدمات مواجهة مقتضياتها.
4. تؤدي إلى تلقين أساليب الإنتاج الجديدة وطرائق الآداء والحركة التي تتمخض عنها الدراسة الخاصة بالوقت والحركة لتحسين وسائل العمل، وسرعة آداء متزايد يؤدي إلى زيادة أرباح المنشآت الصناعية.

1 ــ عمار عوابدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب 1984، ص: 317،316

2 ــ زيدان عبد الباقي: علم الاجتماعي المهني، ط1، مرجع سابق، ص: 170

5. يؤدي إلى فهم السياسات الخاصة للمنشآت الصناعية وإحاطتهم بأهمية العمل الذي يقومون به بالنسبة للمنشأة الصناعية والمجتمع. إذ أن في ذلك ما يحفزهم على إجادة العمل مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي تستطيع المنشأة أن تتطور وتنمو وتحقق عائدا إقتصاديا متزايدا الذي يؤدي إلى تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي للمنشأة.

6. ترغب العمال في العمل الذي يؤدونه للمنشأة الصناعية فيزداد إنتاجهم وابتكارهم مما يعود بفوائد إقتصادية واجتماعية على المنشأة الصناعية.

7. تعمل على رفع النجاعة الإنتاجية للمنشأة الصناعية وذلك نتيجة للكفاءة التقنية التي يتمتع بها العامل المتكون.

8. تعمل على المحافظة على موارد وإمكانيات المنشأة التي تتمثل في القوى العاملة والمعدات ورأس المال.

9. تنقص من حدة التذمر بين العاملين وسخطهم عن طريق تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من إتقان عملهم.

10. تخفض من معدلات دوران العمل، وتقليل الحوادث الصناعية والتغيب عن العمل مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج في المنشأة الصناعية. [1]

ونظرا لاحتياجات الصناعة إلى أعداد كبيرة من العمال في التخصصات المختلفة ... سواء لتزويد المصانع القائمة بأفراد مدربين لزيادة كفاءة إنتاجها أو لمواجهة التوجه الصناعي ومقابلة طلبات المصانع الجديدة توفر الصناعة هذه الخدمة لتتيح الفرصة لجميع العمال الذين يرغبون في تحسين خبرتهم الفنية وإعطائهم مجالات للترقي وتحسين مستواهم المالي والاجتماعي وبالتالي يؤدي إلى زيادة الإنتاج ورفع مستواه الفني.[2] لأنه عندما يشعر العمال بأنهم أصبحوا على درجة من الكفاءة بحيث يتقنون آداء

1 ــ أحمد زكي بدوي: علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية 1968، ص:231 - 230

2 -محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 550

عملهم أكثر من ذي قبل، هذا الشعور الذاتي يدخل فيهم الإحساس بالتفوق والامتياز بالقيمة الذاتية وهي كلها أمور تعتبر من الحاجات الأساسية التي يتوقعها العامل من عمله. [1]

وإدراكا لأهمية هذه العملية في التنظيمات الصناعية الكبرى في الدول المتقدمة. أصبح التدريب المهني من الوظائف الأساسية للمؤسسات الصناعية التي تتضمن تعليم وتدريب عمالها للقيام بواجبات وظائفهم على مستوى عال من الكفاءة والقدرة، وتوفير فرص الترقي الاجتماعي لديهم. فخصصت له الإمكانيات المادية والبشرية وأعدت له الخطط العلمية المنظمة من أجل ضمان استغلال أحسن للخامة الإنسانية فيها. ففي اليابان مثلا تمتاز الشركات بالمرونة العالية والاستجابة السريعة لمتطلبات التطور في العمل كأن تسمح للعمال الماهرين بأن يتدربوا ويحصلوا على خبرة عالية في إنجاز أعمالهم الحالية بكفاءة وفاعلية [2] باتباعها لأسلوب التدريب المهني وتطوير كفاءة العامل الياباني على مختلف الفروع الإنتاجية مستهدفة من ذلك تزويده بكل مستلزمات المعرفة العلمية الحديثة الخاصة بعمله بغرض زيادة خبرته وكفائته.[3] وهو ما تم التركيز عليه في فرنسا ذلك أن شركة (طومسون) تخصص أكثر من % 10 من حجم الأجر الكلي للمؤسسة في مجال التكوين.[4] و(مارلين جيران) تخصص ما بين (% 6 - 3) من الكتلة الأجرية لهذا الميدان. و خلال 3 سنوات كونت 1000 عامل، وشركة (رونو) خصصت 40 ألف ساعة متبوعة بـ 24 ألف ساعة لهذا الميدان، استفاد منها 9000 عامل سنة 1986، اما شركة

1- صالح الشيكسي: العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1969، ص: 196

2 -كوجي ماستوموتو: التنظيم لرفع الإنتاجية، دراسة تحليلية للأنظمة اليابانية وممارساتها، ترجمة خضير كاظم حمود، ومحمد أحمد الهاشمي، شركة الشرق الأوسط للطباعة، عمان الأردن 1986، ص: 48

3- كوجي ماستوموتو: التنظيم لرفع الإنتاجية، دراسة تحليلية للأنظمة اليابانية وممارساتها، ترجمة خضير كاظم حمود، ومحمد أحمد الهاشمي، شركة الشرق الأوسط للطباعة، عمان الأردن 1986، ص: 48

4-جريدة الخبر ليوم 2 مارس 1998، عدد: 2494، ص: 2

(بيجو) فرصدت في قسم (سوشو) لوحده ما يقرب من مليار فرنك فرنسي سنة 1992. بيـنما لا يتعدى الاستثمار في الوسائل والتقنية السبع ملايير. [1]

ومـن المسـائل ذات الأهميـة القصـوى في تـدعيم رابطـة الـولاء بـين العـمال القـدامى ومؤسستهم، إلقاء جانب من مسؤولية تدريب المبتدئين على عاتق القادة مـن قـدماء العـمال؛ بمعنى أن تتضمن برامج المرحلة الأولى أحاديث وندوات يقـدمها قـدامى العـمال عـن خـبرتهم وتجاربهم أثناء خدمتهم الطويلة في مجال عملهم. وتعتبر هذه الأحاديث المستقاة من الخبرات الواقعية عملا تدريبيا بالغ الأهمية من ناحيتيه المادية والسيكولوجية. فـإلى جانـب مـا تتيحـه للعمال من التعرف على الأساليب المثلى في العمل وفي العلاقات الإنسـانية، فإنهـا تعكـس عـلى صغار العمال الإحساس بالطمأنينة لمستقبلهم، والتأكد مـن أن الخدمـة في مجـال هـذا العمـل بالذات يلقي التقدير والرعاية وإتاحة فرص الترقي والنمو، والتي بها تسـتقر تطلعـات العـمال الجدد وإحساسهم بالمتعة لآداء العمل والسـعادة للإنـتماء للمؤسسـة [2]، ولـذلك فـإن العامـل الياباني يقدم مهاراته المعرفية إلى أقرانه ضمن فريق العمل ،لأن ذلك يرفع من كفائتهم ويؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم الكلية. [3]

أما بالنسبة لهذا النوع من الخدمات في الدول الناميـة فـإن منظمـة التنميـة الصـناعية للأمم المتحدة أشارت في هذا الصدد أن أهم العقبات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب الفنـي والمهني للقوى العاملة في البلدان النامية هو انتشار الأمية بين فئات القوى العاملـة، وتنبـه إلى ضرورة خلق المهـــارات الكافية للإحتياجات المتغيرة والمصاحبة لعملية التنمية. [4]

1-Slaimi Ahmed: la gestion stratégique des ressources humaines, in revue (home et entreprise),éditée par cerise Annaba, Janvier 1986, P: 28

2 ـ حمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية، كأداة للتنمية في مجالات التطبيق، مرجع سابق، ص: 418

3 ـ كوحي ماستوموتو: التنظيم لرفع الإنتاجية، مرجع سابق، ص: 51

4 ـ الطاهر بوشلوش: العنصر البشري وأهميته في التنمية الاقتصادية من خلال مفهوم العلاقـات الإنسـانية والقيم الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 58

فالتكوين كحق للعمال يخص تطورهم الشخصي وترقيتهم الاجتماعية، [1] ما فتئ العمال يطالبون به منذ مدة طويلة إلى أن تم تكريسه في السنوات الأخيرة ؛حيث أصبحت مختلف القوانين العمالية المقارنة تعترف للعمال ببعض الحقوق المتعلقة بالتكوين والترقية المهنية لما يتلاءم والتطور التكنولوجي لوسائل ونظم العمل الحديثة. ومن بين التشريعات التي تعترف صراحة بهذا الحق نجد التشريع الجزائري، الذي جعل من العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال، وضمانا للتنمية الاقتصادية للبلاد. كما جعل من الترقية إجازة العامل عن تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة على رتبته السابقة .ومن هنا فإن هذا الحق هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسين ظروف معيشته وحياته عن طريق رفع المستوى الوظيفي والمادي؛ وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني والمعنوي للعامل .

ولقد اهتم المشرع الجزائري بمختلف هذه الأشكال والصور للتدريب، لا سيما بمقتضى القانون (81/7) المتعلق بالتكوين المهني والتمهين والمرسومين(299, 82/298) المتعلقين بالتكوين المهني في المؤسسة. [2]وبالتالي أهم الإلتزامات التي ألقيت على عاتق المؤسسات وهو ما تؤكده مختلف الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل لا سيما المواد (57، 58). ونظرا لما يتطلبه التكوين من تفرغ كلي أو جزئي في الكثير من الأحيان فإن معظم التشريعات العمالية المعاصرة قد جعلت منه حالة قانونية للإستفادة من وضعية الانتداب أي التفرغ مع الإحتفاظ بالأجر أو بمنحة محددة تمنحها المؤسسة المستخدمة أو المكونة بشرط ان يتم التكوين من قبل المؤسسة أو لصالحها وسواء تم التكوين أو التربص لدى المؤسسة المستخدمة نفسها أو لدى مؤسسة تكوينية متخصصة أخرى بطلب من المؤسسة المستخدمة أو لحسابها ... إلخ. وسواء تم التكوين داخل البلاد أو خارجها. هذا بالنسبة للتكوين طويل المدى (أكثر من 6 أشهر).أما في الحالات التي

1 ـ Laurent Belanger: gestion des resources humaines, Whibert gestion, Paris 1982, P: 138

2 ـ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص: 162، 163

تكون فيها مدة التكوين أو التربص قصيرة، فإنه يمكن لصاحب العمل أن يمنح فترات تغيب على العمل بما يتناسب وفترات أو برامج التكوين وذلك وفق ما تنص عليه (المادة 54 ، فقرة 3) من قانون علاقات العمل؛ ووفق ما تتضمنه الاتفاقية الجماعية أو الفردية من تنظيمات خاصة،و على ضوء متطلبات وخصوصيات قطاع النشاط . وهو ما يعرف بالانتداب الجزئي لأن العامل لا ينقطع كلية عن العمل. [1]

أما بالنسبة للترقية ، وهي الجزء المعنوي والمادي على إبراز الكفاءة والقدرة على إتقان العمل والتفاني فيه ؛ والذي لا يتأتى في الغالب إلا عن طريق التدريب والتكوين المستمر الذي يؤدي إلى الرفع من المستوى التقني والمردودية المرتفعة .وهي بذلك تشكل الحافز المعنوي للعامل للرفع من مستواه المهني والاجتماعي ... كما أنها من الناحية العملية والمهنية هي رفع المستوى الوظيفي للعامل من درجة إلى درجة أعلى منها سواء أكان ذلك ضمن إطار السلم الوظيفي الذي يصنف فيه منصب العمل أو كان ذلك من منصب عمل آخر أعلى وأهم. [2]

1 ــأحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جـ2، مرجع سابق، ص: 98،99

2 ــ المرجع سابق، ص: 89

المطلب الثالث:خدمات التأهيل المهني:

إن إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، من طبيعة العمل خاصة الصناعي منه، مهما استحدثت التنظيمات الصناعية من أساليب إنتاج وطرق تنظيم عصرية. ومهما كثفت من إجراءات الأمن والوقاية لمنع حدوثها، فإنها حتما ستحدث وتؤدي بالعمال إلى عجز أو إعاقة دائمة أو مؤقتة. فقد تؤدي الإصابة أو المرض إلى نقص في قدرات العامل النوعية بحيث يصبح في غير مصلحته من جهة كما لا يتفق مع مستلزمات العمل من جهة أخرى أن يستمر العامل في نفس العمل الذي كان يزاوله قبل الإصابة أو المرض، فقد يصاب العامل بمرض في الصدر أو القلب مثلا يصبح استمراره في العمل بالصناعات المتربة أو شديدة البرودة أو الحرارة وما إلى ذلك من الأمور التي تعرضه من جديد للإصابة بالمرض حتى ولو بقيت كفاءته الإنتاجية في نفس مستواها قبل المرض.وفي كثير من الحالات ينخفض معدل الكفاءة بحيث يصبح الأجر الذي يتقاضاه غير متكافئ مع الدور الذي يؤديه في عمله ؛ مما يدفع صاحب العمل إلى الاستغناء عنه باعتباره عبئا على العمل وليس هذا بطبيعة الحال في مصلحة العامل الذي يهبط مستوى معنوياته؛ في الوقت ذاته الذي يهبط فيه مستوى كفاءته الانتاجية ؛مما يضاعف من مشكلاته ويطبعها بطابع عاطفي وسيكولوجي إلى جانب طابعها المادي المعروف. وعلى هذا الأساس يصبح من المحتم إجراء تعديل في نوع العمل الذي كان يزاوله قبل المرض بحيث يتفق العمل الجديد مع قدراته واستعداداته وإمكانياته الجسمانية والنفسية والعقلية في وضعها الجديد وهذا ما يعرف ب(التأهيل المهني). [1]

ولذا فإن التأهيل المهني هو إحدى الوسائل الممكنة لقطاع من قطاعات المواطنين حتى يمارسوا حقهم المشروع في عمل يتناسب مع استعداداتهم وإمكانياتهم؛ لأن العمل يتعدى حدود قيمته الاقتصادية التي تزيد من كفاءة التنمية الاجتماعية. وبهذا يتعدى حق

1 ـ محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: خدمة الفرد، مرجع سابق، ص: 259 - 257

العمل حدود هذه القيمة إلى تمكين الإنسان المعوق من اكتشاف ذاته وأن يعيش تجربة الحياة بكفاية وعدل.

فالتأهيل المهني كإصطلاح عام يطلق على كافة العمليات التي من شأنها أن تعيد توافق الإنسان المعوق مع نفسه وبيئته حتى يتم التكييف بينهما ؛ سواء كانت الأسباب المعوقة عقلية أو جسمية أو خلقية أو اجتماعية أو بيئية. وينشأ العجز نتيجة لمرض أو حادث تنتج عنه عاهة تحول دون إمكانية حصول الفرد على العمل المناسب لسنه وكفايته واستعداداته والعلم الذي تحصل عليه؛ وتمنعه العاهة من الاحتفاظ بعمله الأول؛ إلا ان بعض الاجتماعيين يصيغون نوعا آخر من العجز غير مرتبط بالمرض أو العاهة ويسمونه بالعجز الاجتماعي الذي يرجعونه إلى الجنس أو اللون او الدين ... إلخ؛ التي تباعد في بعض المجتمعات بين الفرد و التوافق السليم مع بيئته. ومن أمثلة ذلك التفرقة أو التمييز العنصري والاضطهاد الديني والجنسي ... إلخ. [1]ولذا يراعى في عملية التأهيل المهني صالح الغرض الانساني، فيختار له العمل الذي يتفق وقدراته واستعداداته وشخصيته حتى يتوافق معه مهنيا وانفعاليا ... وتكون الأهمية مركزة في الاستفادة من الفرد بعد أن فقد أحد اعضائه أو بعض قدراته حتى يمكن أن يساهم في الإنتاج ولا يكون عالة على المجتمع ناقم عليه. [2]

وبغض النظر عن الجانب الانساني للتأهيل المهني ، فإن التجارب العملية قد أثبتت أنه بإمكان الفرد العاجز أن يؤدي بعض الأعمال بكفاية ومهارة بشرط أن تتناسب هذه الأعمال ما تبقى لديه من إمكانيات نفسية وبدنية، وبعد أن يتدرب جيدا على ممارستها، والذي بمقتضاه يمكن للإنسان المؤهل مهنيا أن يستعيد عن طريق العمل ثقته بنفسه ، وأن يتحرر من كل مشاعره السلبية نتيجة إحساسه بأنه شخص غير عادي، فضلا عن أن العمل يمكنه من أن يكون طاقة منتجة تدفع عجلات التنمية في مجتمعه نحو الكفاية والعدل. [3]

1 ــ أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مرجع سابق، ص: 467 - 466

2 ــ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص: 143

3 ــ أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مرجع سابق، ص: 467

وعلى هذا الأساس يعتبر التأهيل المهني من أهم مجالات الرعاية الاجتماعية؛ وأساس العمل فيه مساعدة ذوي العاهات على العمل واستثمار ما تبقى لديهم من إمكانيات وقدرات. فليس كل من فقد عضوا من أعضائه عاجزا، بل يبقى لديه من القدرات ما يمكن اكتشافه وتدريبه وتنميته والاستفادة منه في أشكال مختلفة من الأعمال والحرف الملائمة ؛ وذلك عن طريق توجيه هؤلاء الأفراد مهنيا وتدريبهم على المهن المناسبة لما تبقى من إمكانيات، ومنحهم فرص العمل والاعتماد على النفس مما يؤدي إلى ارتفاع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي.

وقد أوصى مؤتمر العمال الدولي لسنة 1954، على أنه ينبغي توفير خدمات التأهيل المهني لجميع العاجزين مهما كان سبب عجزهم وطبيعته، وفي جميع الأعمال ؛ طالما أمكن إعدادهم، وكانت لديهم إمكانيات تصلح للقيام بعمل مناسب. فالعمل هو حق الحياة من حيث هو التأكيد الواقعي لوجود الإنسان وقيمته.

والتأهيل المهني باعتباره عملية تستهدف تشغيل الفرد العاجز، ومساعدته حتى يتكيف للحياة العملية مرة أخرى؛ بتقديم ما يحتاج إليه من خدمات تعالج النقص الجسمي الذي أصابه، ومعاونته للقيام بعمل يتناسب مع ما تبقى لديه من قدرات واستعدادات. وفي كثير من الحالات يحتاج إلى التوجيه النفسي بالإضافة إلى العلاج الطبي والمهني حتى يتغلبوا على آثار العجز النفسية والاجتماعية. [1] وفي هذا المجال يقوم بعمليات التأهيل فريق يتكون من عدد من المتخصصين في نواحي العمليات المختلفة التي تتكامل مع بعضها البعض لتحقيق الهدف العام من عملية التأهيل في نهاية الأمر ... فالطبيب يقوم بإعداد تقرير عن قدرة أجهزته البدنية وحواسه التي بقيت لديه بعد الإصابة كالجهاز العصبي والعضلي وقوة الإبصار والسمع وما إلى ذلك. ويضع التوجيهات والشروط والإرشادات الواجب مراعاتها في اختيار المهنة لهذا الشخص،

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 504 - 503

ويقوم الأخصائي النفسي بقياس الذكاء والميول والقدرات الخاصة والحالة المزاجية والانفعالية ويضع بدوره شروطه ونصائحه في اختيار المهنة.

كما يقوم الأخصائي الاجتماعي بدراسة الظروف الاجتماعية ومستواه العلمي وخبراته العملية ، وحالته الأسرية والاقتصادية وعلاقاته البيئية الخارجية.كمايقوم الأخصائي المهني بدراسة مدى صلاحية المصاب للمهن السائدة على ضوء فرص العمل المتوفرة، وفي حدود ما أسفرت عنه تقارير باقي الأخصائيين. وبعد مناقشة الحالة يمكن تحديد نوع المهنة أو العمل الذي سيوجه إليه المصاب، وتقرير ما يحتاج إليه من تدريب على المهنة ومدتها وجهة التدريب وإمكانيات التخديم. [1]

وعمل كل من (محمد كامل البطريق ومحمد نجيب توفيق) على وضع الخطوات المناسبة لعملية التأهيل المهني على النحو التالي:

1. مرحلة الحصر: حتى يمكن أن تبدأ عملية التأهيل بأسرع ما يمكن، وقبل أن يفقد صاحبها الأمل في ذلك يجب التعرف على ذوي العاهات وحصرهم،. وتتطلب هذه العملية الاتصال بجميع موارد المجتمع التي يمكن عن طريقها التعرف على المصابين.
2. التشخيص الطبي: يتعين الكشف طبيا على الفرد المصاب حتى يمكن تحديد مدى قابليته للتدريب وقدرته على العمل كما يجب الكشف على ميوله ورغباته واستعداداته النفسية والعقلية عن طريق المقابلة الشخصية واستخدام اختبارات الميول، ودراسة تاريخه المهني والتعليمي. وعلى ضوء نتيجة هذه الإختبارات يمكن تحديد الخطة المناسبة للتأهيل والتي يشترك الفرد نفسه في إعدادها وتنفيذها.
3. المشورة والتوجيه: إن المشورة والتوجيه عبارة عن عملية تبدأ منذ المقابلة الأولى للفرد، وتنتهي بانتهاء عملية التأهيل وتربط جميع عملياته ربطا منسقا يتجه نحو تحقيق الغرض من العملية ذاتها. ولا شك أن المشورة تعاون الفرد في إدراك

1 ـ المرجع السابق، ص: 511 - 510

إمكانياته ومـواطن القـوة والضـعف فيـه حتـى يسـتطيع أن يلـم بمشـكلته إلمامـا تامـا وبالوسائل التي يمكن أن ينتفع بها في الحد من هذه المشكلة أو التخلص منها.

4. استرجاع القوة الجسمية: وتتضمن الخدمات الطبية وغيرها التي تعاون على الإقلال مـن أثر العاهة كعائق عن العمل ويدخل في هذا أنواع العلاج الطبي أو النفسي أو الجراحي بما فيها مـن إيـداع بالمستشـفيات ودور النقاهـة وإعـداد الأطـراف الصـناعية والأجهـزة المساعدة.

5. التدريب المهني: ويجب أن يهدف إلى إعداد الفرد مهنيا لكي يتـولى العمـل الـذي يتفـق مع استعدادته، ويسبق التدريب التوجيه المهني على أساس علمـي قـائم عـلى الكشـف عن القدرات النفسية والعقلية باستخدام اختبارات الذكاء والتحصيل والميول.

6. الخدمات المساعدة: تطول عملية التأهيل أو تقصر حسب طبيعة العجز وعمقه ومداه، ويحتاج الفرد إلى خدمات أخرى أثناء هذه العملية كمصاريف الإقامة والأدوات والآلات المختلفة التي يحتاج إليها ومصاريف الانتقال واستخراج الرخص.

7. التوظيف والتشغيل:إن عملية التأهيل المهني يجب أن تنتهي بإلحاق الفـرد بوظيفـة أو عمل يتناسب مع التدريب الذي حصل عليه ويتفق مع استعداداته وميوله ومهارته كما يجب عند اختيار هذا العمل مراعاة عدم تعريض الفرد للإصابة مرة أخرى.

8. التتبـع: وذلك للتأكد من استقرار الحالة وتكيفها لظـروف الحيـاة في المجتمـع و خلـق إدارة صالحة قادرة على مواجهة الحالة.[1]كما تحتاج عمليـة التأهيـل المهنـي إلى فاعليـة من جانب العميل واقتناع تام بأهمية التعديل الـذي يجـب أن يحدثـه في مهاراتـه مـن جهـة، وفي ميولـه مـن جهـة أخـرى لمواجهـة حاجـات ومسـتلزمات الموقـف الجديـد.

---

1 ــ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها، مرجع سـابق ، ص: 188 - 190

ولهذا يتضمن التأهيل المهني جانبين إحداهما مهني والآخر اجتماعي. ولا بـد أن يسـبق الجانب الاجتماعي التعديل المهني المطلوب.

ويؤدي الأخصائي الاجتماعي العمالي في هذا المجال دورا نشطا. فبقدر تمكنه من توضيح حقيقة الموقـف الجديـد ومخـاطر مزاولـة العمـل السـابق. وبقـدر وصـوله إلى إقنـاع العميـل وإدراكه لهذه الحقائق فإن اختيار العمل الجديد يكون من الأمور الميسـورة إذ يكـون العميـل قد أعد بالفعل إعدادا اجتماعيا لكي يتخير تخيرا واعيا من بين المهن التي تتفق مـع اسـتعدادته الجديدة، أي المهنة أو العمل الأكثر ملاءمة لميوله الشعورية واللاشعورية في الوقت نفسه. [1]

وخلاصـة لـذلك ونظـرا لأهميـة هـذه العمليـة مـن الناحيـة الإقتصـادية والإجتماعيـة والإنسانية، احتلت مكانة ملائمة لها في المحافل الدولية؛ من بينها مكتـب العمـل الـدولي الـذي خصها بمؤتمر دولي سنة 1955 . وجاء في تحديده لها بأنهـا ذلـك الجانـب مـن عمليـة التأهيـل المستمرة والمترابطة الذي ينطوي على تقديم تلك الخدمات المهنية، كالتوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل مما يجعل العاجز قادرا عـلى الحصـول عـلى عمـل مناسـب والإسـتقرار فيـه، وضرورة اكتشاف ذوي العاهات وتحديد إصابتهم أو عاهاتهم، ثم علاجهم حتى تـبرأ إصـابتهم أو تستقر. والإهتمام بأحوالهم النفسية، وظروفهم الاجتماعية الأخرى خـلال هـذه العمليـات، ثم تدريبهـم عـلى مهـن تناسـب كـل مـنهم، ثـم إلحـاقهم بعمـل مناسـب ومسـاعدتهم عـلى الاستقرار فيه. [2]

وعـلى غـرار التشريـع الـدولي في هـذا المجـال، ونظـرا لأن هـذه العمليـة مـن أهـم العمليات الاجتماعية التي تحتـاج إلى عـلاج نـفسي و اجتماعـي و مهنـي ، حتـى يسـتطيع الفرد أن يتكيف تكيفا سليما مع مجتمعه ومهنته عن طريق إيجاد عمـل مناسـب لصـحته حتى لا تنعكس حالته بسبب الإصـابة والعجـز، ويضـيع كـل مـا بـذل مـن جهـد ومـال في

1 ـ محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية كآداة للتنمية في مجـالات التطبيـق، مرجـع سـابق، ص: 422 - 421

2 ـ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الخدمة الاجتماعية وتنظيماتها، مرجـع سـابق، ص: 62

العلاج. خص المشرع الجزائري هذا الجانب بعنايته في القانون (83/13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث تنص المادة (13) منه صراحة على حق المصاب في الاستفادة من علاج خاص وإعادة تأهيله وظيفيا. ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة علاجية عمومية أو خاصة معتمدة مع ضمان مصاريف العلاج. وتنص المادة (32) منه على أنه يحق للمصاب الذي يصبح على إثر حادث غير قادر على ممارسة مهنة إلا بعد إعادة تكييف الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره.[1] كما تنص المادة (47) من القانون الأساسي العام للعمال الجزائريين على أنه يستفيد الأشخاص المعوقين الذين لا يمكن لهم العمل في ظروف عادية من التشغيل في أعمال تلائمهم ، وعند الاقتضاء في معامل مأمونه كما يستفيدون من الحق في تكوين تخصصي وفقا للشروط المحددة بموجب المرسوم (82/180) المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعوقين وإعادة تأهيلهم مهنيا.

أما القانون المتعلق بعلاقات العمل لسنة 1990 فقد نص في مادته الـ (16) على وجوب تخصيص المؤسسات المستخدمة مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم الذي على ضوئه:

1. تخصيص مناصب عمل خاصة ومميزة في كل مؤسسة ضمن مخطط التوظيف تناسب كل عاهة وكل حالة من حالات الإعاقة تمكن المعوق من إثبات قدرته وتوظيف مؤهلاته المهنية، وإدخال الإصلاحات التي تمكن من زيادة مردودية هؤلاء العمال وتحسين مستواهم المهني والحقوق المترتبة عن ذلك.
2. تخصص أوقات عمل مناسبة لهم خاصة بالنسبة للعمال في طور النقاهة والذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم.
3. منح رخص تغيب في حالات الفحص الدوري، وإعادة التأهيل والتربية البدنية بناء على رأي الطبيب [2]

1 ــ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية: النصوص التنظيمية والتشريعية للعمل، دفتر رقم: 5، مرجع سابق، ص: 78 - 77

2 ــ أحمد سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جـ2، مرجع سابق، ص: 108

المبحث الثاني

الخدمات الاجتماعية الصحية

يعتبر هذا النوع من الخدمات من الأنشطة الأساسية التي لا يمكن لأي تنظيم الاستغناء عنها ؛ لأنها ترتبط بها ارتباطا وظيفي ، إلى الحد الذي لا يمكن تصور تنظيم صناعي بدون هذه الخدمات .

وهي الخدمات التي نالت قسطا وافرا من الاهتمام عبر التاريخ سواء من طرف المصلحين الاجتماعيين مع مطلع الثورة الصناعية الذين هالهم وضع الشغيلة أنذاك ، أو من طرف الباحثين والعلماء وأصحاب الصناعات والحكومات في مرحلة تالية. فمن بين المدافعين الأوائل على تحسين البيئة الصناعية للعمال والتخفيف من قسوتها لجعلها أكثر ملاءمة للعامل (روبرت أوين) ؛ الذي كتب في هذا المجال عددا من المقالات نذكر منها خاصة تلك المقالة الشهيرة التي عنونها بـ(وجهة نظر جديدة للمجتمع)، والتي طالب فيها برعاية العمال وحمايتهم، ورفع مستواهم الصحي ... والتي كان لها وقعها في جميع أنحاء العالم؛ حيث لقيت آرائه صداها في الأوساط الصناعية خاصة في فرنسا وأنجلترا وألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية.[1]

كما أن حاجة العمال في الصناعة إلى هذا النوع من الخدمات جعلوا منها موضوعا أو مطلبا أساسيا في كفاحهم من أجل تأمينها، وفي هذا السياق يذكر السيد(حسن عباس) أن كفاح عمال الصناعة خاصة لم يتوقف حتى أثمر بما يسمى بـ (نظرية الخطر الوظيفي)، والتي تحقق للعمال بمقتضاها ميزتان أساسيتان وهما:

1. تحميل أصحاب العمال مسؤولية المخاطر الناتجة عن ممارسة عمالهم لأعمالهم في منشآتهم.
2. إلزامهم بتعويض عادل للمصابين منهم وعلاجهم وإتاحة الفرصة لهم لاستئناف أعمالهم بعد شفائهم.[2]

1 ــ عبد المجيد عبد الرحيم: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة 1975، ص: 95

2 ــ السيد حسن عباس: النظرية العامة للتامينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الأسكندرية 1983 ، ص: 52 - 48

وتطورت فكرة الاهتمام بهذه الخدمات مع تطور مبدأ العدالة الاجتماعية، الذي جسدته فكرة الديموقراطية الصناعية ، حيث أصبحت إحدى أهم محاور الحقوق الاجتماعية والأمنية التي يجب أن يتمتع بها العمال وعائلاتهم.[1] وكذلك بعد أن تبين أن عملية تهيئة بيئة عمل صحية تتوفر فيها كل شروط السلامة والآمان يحفز العاملين على بذل الجهد والعمل المثابر والدؤوب في الانتاج بصفة عامة ؛ وأن استقرار علاقة العمل تبنى أساسا على وجود هذه البيئة وتحسينها. لأن العامل يشعر فيها بأن جو العمل مناسب للآداء ، بالإضافة إلى أن ذلك سوف يساعد على حماية الموارد البشرية ، الثروة التي تمثل الأساس في عملية التنمية وغايتها في الوقت ذاته .[2]

ويؤكد الحقيقتين السالفتي الذكر الدراسات المتعلقة بهذا المجال والمتبناة من قبل المنظمة الدولية للعمل في جوان 1984، وعدة قرارات للمنظمة الدولية للصحة التي خلصت إلى أن تحسين ظروف العمل والمحيط، وتحسين صحة ورفاهية العمال تعتبر مساهمة إيجابية في النمو الوطني وجزء من نجاح أي سياسة اقتصادية أو اجتماعية؛[3]كما تؤكد نتائج هذه الدراسات التي تم تبيانها في هذا الشأن كقواعد أساسية لبلوغ الأهداف المتوخاة. ومن بين المبادئ الأساسية الكفيلة بتحقيق هذه الاهداف يمكن ذكر:

- وجوب قيام العمل في محيط آمن وصحي.
- ملاءمة ظروف العمل لرفاهية العمال وكرامتهم الإنسانية.
- إعتبار تحسين ظروف العمل والمحيط عملية شاملة ترتبط فيها العوامل المتعددة إرتباطا محكما. [4]

إن هذه الخدمات تهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار، سواء تلك التي تنجم عن علاقة العمل من صراعات وتسريح تعسفي واستغلال وسوء تكيف ... إلخ؛أو عن

1 ــ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص: 152

2 ـــ نزار عبد الكاظم: تفتيش العمل، مجلة المرشد، الجزائر، ع: 4، ف: 2، 1987، ص: 32

3 ــ عبد الحميد عبدوني: فهم سلوك العامل وحاجة التنظيم والتسيير إلى علم النفس، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية،مرجع سابق، ص: 223

4 ــ المرجع السابق، ص: 223

طبيعته كالحوادث والأمراض المهنية ... إلخ،أو الناتجة عن أسباب أخرى مختلفة المصادر كالمرض، العجز، الوفاة، الشيخوخة والتسريح لأسباب موضوعية ... إلخ؛ وما إلى ذلك من الأخطار والظروف التي قد تعترض العامل أو أحد فروعه أو زوجه، والتي تستدعي التكفل بشؤونه بصورة كلية أو جزئية حسب الحالة؛ وما تستلزمه مواجهتها والوقاية منها وتفاديها أو معالحتها من قبل الدولة وصاحب العمل على السواء.

ومن أجل ذلك أدخل هذا النوع من الخدمات ضمن النظام العام للدول، حيث يكاد لا يخلو أي تشريع اجتماعي عمالي في مختلف نظم العالم منه؛ إذ ضمنت الدول تشريعاتها الاجتماعية العمالية أحكاما وقواعد خاصة بتدابير وإجراءات للوقاية والأمن التي رأتها كفيلة بحماية العمال وعائلاتهم من المخاطر. وكلفت في سبيل ذلك أجهزة وهياكل ومؤسسات للمراقبة والمساعدة، تسهر على حسن الاستفادة منها (مفتشية العمل، مصالح الصحة، طب العمل، مؤسسات الضمان الاجتماعي ... إلخ). ويجدر التذكير في هذا الإطار إلى أن حق الانتفاع ببعض الخدمات في هذا المجال لم يبقى فقط حقا قانونيا، بل إرتقى إلى مصف أو درجة الحق الدستوري. [1]

كما يعتبر البعض الآخر هذه الخدمات من المسائل التي يمكن لأطراف علاقة العمل تحديدها وضبطها وفق ما يتلاءم مع متطلبات وخصوصيات كل قطاع وإمكانياته، ومع ذلك فإن حماية العمال ووقايتهم من أخطار الأمراض المهنية وحوادث العمل، وما يرتبط بها من إجراءات صحية ووقائية وفحص دوري، وتجهيز وجبات، وتحديد ساعات العمل وكذلك ظروف العمل الصحية من إضاءة وتهوية وما يتبع ذلك، أصبحت من صلب اهتمامات أرباب العمل وأصحاب الصناعات. [2]

ولم تعد تقتصر في هذا المجال على تطبيق أحكام ونصوص التشريعات بل طورت في أساليب وإجراءات تأمينها للعمال، وخصصت إمكانيات ووسائل مادية وبشرية ملائمة، ونسقت في ذلك مع مختلف المؤسسات والهياكل والجمعيات والهيآت التي تعمل

1 ـ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص: 158

2 ـ محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1963، ص: 17-19

في هذا الحقل سواء الرسمية منها والغير رسمية، وذلك من أجل ضمان فعاليتها بما يعود على جميع الأطراف بالفائدة (عمالا، أرباب العمل، المجتمع).

الفرع الأول: خدمات الأمن الصناعي والسلامة المهنية:

إن حماية العاملين من التعرض لإصابات العمل والأمراض المهنية، والعمل على تحسين شروط وظروف بيئة العمل، والتخفيف من قسوة العمل لجعله أكثر ملائمة للإنسان العامل، والمساعدة على جذبه بتوفير شروط الحماية والبيئة الملائمة[1]؛ تعتبر من أهم الخدمات التي اقتضتها طبيعة العمل الصناعي. وتهدف إلى تفادي أخطار إصابات العمل، وتتجه مباشرة إلى حماية القوة البشرية العمالية من الإصابات والحوادث الناتجة عن خطر إستعمال الآلات وغيرها. [2]

ويعود الفضل في بلورة هذا النوع من الخدمات وإخراجها إلى حيز الوجود الفعلي إلى العالم والباحث في شؤون الصناعة والصناعيين (برناردينو مازيني) الملقب بالأب الروحي لطب الصناعات ؛الذي أهتم بوضع أسس الوقاية العلمية، وشروط الإسعاف، والعلاج اللازم للإصابة .كما تعتبر مساهمة (هوارت) مساهمة رائدة في هذا المجال، حيث عني بما يمكن أن نسميه اليوم ب(التوجيه المهني) وما يرتبط به من توعية وقائية أو إجراءات إحتياطية لتلافي الإصابات والأمراض المهنية؛ إذ لفت الإنتباه إلى ضرورة إختيارالتدريب والتمرين الملائم لإمكانات الأفراد من أجل مساعدتهم على تفادي المخاطر.وتنمية الوعي الوقائي لديهم. [3]

ونظرا للزيادة المطردة لحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث تدل الإحصائيات الدولية أن الصناعة مهما كان نوعها تخلف كل سنة عشرات الآلاف من الضحايا والعجزة والمعطوبين؛ نتيجة لحوادث العمل. وحوادث العمل مهما كانت بسيطة فإن لها

---

1 ـ عبد الرزاق الخطيب: دور الإتحادات المهنية العمالية في مجال الصحة والسلامة المهنية، مجلة المرشد، ع:4، ف1987،2، ص: 46

2 -P.echelard:La sécuritè au travail,Dunod,paris,1968 p:189

3 ـ أ،براون: علم النفس في الصناعة، مرجع سابق، ص:9

نتائج خطيرة بالنسبة للعامل وأسرته، والمصنع الذي يشتغل فيه والمجتمع ككل؛ [1] حيث تستنزف أموالا طائلة.هذه الخسائر تتضمن من جهة مصاريف العلاج والتعويضات، و من جهة أخرى التكاليف الغير مباشرة التي تؤثر على الإنتاج و تتسبب في زيادة تكاليفه. فالتكاليف المباشرة تتمثل في العلاج الطبي، وإجازات الحوادث المرضية ومصاريف التعويض والتأمين، والتكاليف الغير مباشرة تتمثل في ضياع الوقت من جراء وقوع الحادث، والوقت الذي ينفق من قبل الإدارة في البحث والتحقيق والمراسلات، وما ينفق في تعويض المصابين بآخرين جدد وتدريبهم، وتضبيطهم على العمل، وما يتكبده المصنع من أموال لإصلاح ما تلف من الأجهزة والآلات والمواد ؛بالإضافة إلى ماقد تسببه الحادثة من هرج في المصنع يؤدي إلى تعطيل بعض العمال عن العمل. كما أن الحوادث قد تتسبب في إتلاف المود الأولية النادرة. وقد تؤدي إلى عجز بعض العمال الماهرين المدربين على عملهم الفني لسنوات طوال، مثل هؤلاء المهرة لا يمكن تعويضهم بسهولة ؛ مما قد يسبب خسارة لا يمكن تعويضها إلا بصعوبة مكلفة، كما تترك هذه الحوادث آثار نفسية قاسية على المصابين وزملائهم وعوائلهم بالإضافة إساءة سمعة المؤسسة الصناعية، وربما إتهامها بالإهمال والتقصير، مما قد يؤثر بصورة غير مباشرة على توزيع منتجاتها.[2]ولقد قدر بعض الباحثين أن حوالي (97 %) من حوادث الصناعة تعزى إلى أسباب يمكن منعها، و ذلك لكون (80%) من الحوادث والإصابات كما تشير إلى ذلك بعض الدراسات ترجع إلى العامل نفسه، وما ينتج عنه من تصرفات وأخطاء تؤثر على العامل أو الآلة أو المواد.[3]

وعلى غرار تعدد عوامل و أسباب وقوع الحوادث، كما تحاول تأكيده الإتجاهات الحديثة في تطوير الصحة والأمن المهنيين؛ تلعب العوامل النفس- اجتماعية المتنوعة دورا اساسيا في هذا المجال، إذ يمكن أن تكون لها آثارسلبية على صحة العمال

1 ـ محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية، ج2، مرجع سابق،ص:479-480

2ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص:134

3ـ محمد نجيب توفيق،عبد الله محمد بازرعه:العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق،ص:580

الفيزيولوجية والشخصية.[1] وترجع نظرية (الدومينو) هي الخرى وقوع الحوادث إلى عوامل متعددة. فالعالم (هنريك) يرجعها في الأساس إلى العامل الإنساني مما أعطت أعماله دفعا للبحاث المتعلقة بالأسباب الإنسانية. ولا غرابة أن تحتل هذه الأسباب مكانة هامة لأن الإنسان مرتبط بكل حادث يقع. فهو العامل المشترك بين كل الحوادث ما عدا ما تعلق منهابالمكان والزمان. فوجود الإنسان تحت شيء من المتوقع أن يقع عليه الحادث، يرجع إليه لأنه لولا وجوده لما حدثت الإصابة [2]. أما (فرنكي بيرد) فيرد الحوادث إلى مشكل في التسيير والتنظيم. في حين تشير دراسة أخرى تحت عنوان (التسيير الوقائي) إلى فكرة مفادها أن إنعدام المراقبة يعد من أهم الأسباب التي تؤدي إلى حدوث هذه الظاهرة الأجتماعية(حوادث العمل). [3] بينما يرجعها (محمد عبد الله أبوعلي) إلى العمال والإدارة على حد سواء ؛ ولذلك ينشر الوعي الوقائي بين صفوف العمال ورؤسائهم والمشرفين وحتى المدربين أنفسهم.[4]

كما أظهرت الدراسات المتعلقة بظروف العمل التي أجريت على مجموعات مهنية متنوعة أن شكاوى العمال تتركز غالبا على الاهتزازات و الضوضاء والحرارة،كما تشير بعض التقارير إلى أن التعرض للمواد الكيميائية و الأهتزازات هي أكثر العوامل المجهدة والمضرة التي يدركها العمال.[5] وهو ما يذهب إليه (نعيم الرفاعي) ، حيث يرجع الحوادث إلى الظروف المحيطة بالعامل أثناء عمله والمتفاعلة مع بعضها البعض. [6] وهو ما خلصت إليه الأيام الدراسية العاشرة حول(طب العمل) التي إستعرضت فيها نتائج

---

1 ـ عبد الحميد عبدوني: فهم سلوك العامل وحاجة التنظيم والتسيير إلى علم النفس، مرجع سابق، ص:206،207

2 - michel permeusse:gestion de la securitè, cycle management de la santè et securitè,I.S.G, Alger, 1985,(SNP

3 - Hanachi ababsia:L'organisation des structures de securitè dans l'entreprise industruelle gènerale - environement-seminaire de formation et information sur la securitè dans l'entreprise-Annaba- 1995-snp

4ـ محمد عبد الله أبو علي: التنظيم الأجتماعي في الصناعة، الهيئة المصرية للكتاب، الإسكندرية، 1972،ص:239،240

5 ـ نعيم الرفاعي: الصحة النفسية، مطبعة طربين، ط2، دمشق، 1969، ص:487

6 ـ عبد الحميد عبدوني:فهم سلوك العامل وحاجة التنظيم والتسيير إلى علم النفس،مرجع سابق،ص:210

دراسات وبحوث ميدانية قامت بها فرق ومصالح طب العمل في عدة مناطق من البلاد، منها دراسة فريق بقيادة الأستاذ (عرايبية) عن حالات الإصابة بالسيليكوز في منجم(الونزة) ،والتي شملت 23عاملا وأثبتت أن (46%) مصابون به بعد عملهم في مناصب كثيرة الأخطار. وخلصت الدراسة إلى أن قطاع المناجم يعرض للإصابة بهذا المرض الخطير الذي يصيب الرئة بفعل إستنشاق الغبار، ويقترح الفريق في هذا المجال إجراءات مؤسساتية وفردية.

وقدمت الدكتورة (قاضي) دراسة عن حالة عامل بقي لمدة طويلة(4 ساعات) في غرفة تبريد و أستحمى بعد ذلك، فأصيب بصدمة أختلاف حراري أدت إلى وفاته. وحسب التنظيم المعمول به لا يجوز العمل في هذه البيئة، كما لا يجوز البقاء في غرفة التبريد أكثر من ساعتين تتخللها فترة راحة لمدة 20 دقيقة.وفي ذلك اليوم عوض العامل المتوفي زميله الغائب وهو أمر ما كان ليفعله. كما نالت مسؤولية العمال حصة الأسد في جميع مراحل الأيام الدراسية ؛ من ذلك ما أثارته الدراسة التي قام بها فريق بحث على عمال ثمانية مركبات تابعة لسوناطراك في منطقة أرزيو. وقال الأستاذ (بن زروق) المشرف على البحث بأن المؤسسة توفر أحدث الوسائل المتطورة ولكن العديد من العمال يرفضون بعض إجراءات الوقاية والأمن، مثل عدم إستعمال الخوذات الصناعية. وفسر ذلك برغبة العمال في الإحساس بوجودهم في المصنع... وأضاف بأن مسألة تقبل الحماية ليست مسألة تشريع عمل، وإنما مسألة تكوين في هذا المجال .والذي يجب أن يمس جميع الأصناف المهنية بدءا بالأطباء إلى العمال مرورا بالتقنيين وحتى المندوبين النقابيين.وفي هذا الصدد إنتقد بعض المختصين السياسة المتبعة لحد الآن، والتي لم تسمح إلا بتكوين (400) طبيب في الاختصاص. بالإضافة إلى النقص في أماكن التكوين المتخصص ، حيث انه في سنة 1996 لم يفتح إلا (20) منصبا فقط للتكوين في هذا المجال.[1]

1 ــ ل. سعيد: الأيام الدراسية العاشرة حول طب العمل ، جريدة الخبر، الأعداد: 1664-1666 للأيام9-15ماي 1996

وفي دراسة إستطلاعية لـ (ع. زهيرة) في ست وحدات صناعية على مستوى ولاية عنابـة. أثبتت من خلال جدول إحصائي قارنت فيه بين معدلات الحوادث لسنة 1992 ،والسداسي الأول من سنة1993 وما نتج عنها من أيام ضائعة. أن حوادث العمل وما يرتبط بها من ضياع في أيام العمل في تزايد مطرد. والمعطيات الميدانية اثبتت إنعدام شروط ولـوازم الوقايـة، وغيـاب شـبه كلي للتوعية في هذا المجال. بالإضافة إلى لا مبالاة العمال وإهمالهم ونقص الوعي لديهم.[1]

و في تقرير قدمه ممثل الضمان الاجتماعي اثناء إنعقاد الملتقى الجهـوي لطـب العمـل والأخطـار المهنيـة؛ اكـد أن الصـندوق قـام بتحليـل الحـوادث عـلى مسـتوى مؤسسـات الشرق الجزائري خلال سنة 1994، 1995 قصد إنجاز خريطة خاصـة بالمخـاطر المهنيـة في كـل ولايـة ؛ حيث أعتمد على الإحصائيات فوجد أنه من بـين الحـوادث المسـجلة الـ 1/3 في قطـاع البنـاء والأشغال العمومية،11% بقطاع الصناعات الكميائيـة والبـترو كميائيـة، 6% في قطـاع المنـاجم، 38% بقطاع صناعة الخشب؛ وأن التكاليف الإجمالية قدرت سنة 1994 بـ 2,75 مليار سنتيم ، و3,11 مليار سنة 1995. كما سجل 21633 حادث عمل بين سنتي (1994-1996)على مسـتوى ولايات عنابة، قالمة والطارف وسوق أهراس، نتج عنها وفاة 87 شخصـا. فعـلى مسـتوى مركـب الحجار فقط سجل 8932 حادث عمل خلال سنة (1994-1995)أدت إلى وفاة تسعة أشخاص.

وتعود الأسباب التي إنتهى إليها التقريـر في مجملهـا إلى إفتقـار معظـم المؤسسـات إلى وسائل الوقايـة مـع قـدم منشـآتها، وكـذلك إهـمال المسـؤولين و لا مبـالاتهم في ميـدان الأمـن الصناعي؛ إضافة إلى نقص الوعي لدى العمال.[2]

وتوضيحا لهذه المعطيات يجدر التذكير بالتحقيق الذي قامت به في هـذا الميـدان فرقـة متعــددة الأختصاصــات لأطبــاء عمــل، تقنيــو المخــابر، مهندســو وتقنيــوالأمن، مفتشــو العمل،أخصـائيون وإطـارات في الأتحـاد العـام للعـمال الجزائـريين. والـذي خلـص إلى نتـائج

1 ــ ع.زهيرة: حوادث العمل في مصانع عنابة، دراسة نشرت بجريدة الخبر ليوم:1995.09.17

2 ــ ع.زهيرة:الأمن الصناعي،ملتقى دراسي ،يومية الخبر بتاريخ1997/4/15

مخيفة في هذا الميدان ،حيث أن معدلات حوادث العمل والأمراض المهنية مست حتى القطاعات المغطاة جزئيا في مجال حفظ الصحة والأمن وطب العمل... كما تجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن هناك أكثر من 70% من الأمراض المهنية المصرح بها تم تشخيصها على يد200 طبيب مختص أما 30% فكانت على يد 20 ألف طبيب غير مختص.[1]

إن تهيئة بيئة عمل صحية تتوفر فيها كل شروط السلامة والأمان يحفز العاملين على بذل الجهد والعمل المثابر والدؤوب في الإنتاج بصورة عامة. وأن إستقرار علاقات العمل تبنى أساسا على وجود هذه البيئة، وتحسينها حتى يشعر العامل بأن جو العمل مناسب لأداء العمل بالإضافة إلى أن هذه البيئة سوف تساعد على حماية الموارد البشرية الثروة التي لا تنضب والتي تمثل الأساس في عملية التنمية وغايتها في الوقت ذاته.[2]

ونتيجة لذلك أصبحت الوظيفة الأمنية(الأمن الصناعي) إحدى أهم الأقسام في الهيكل والبناء التنظيمي للمؤسسات الصناعية، وفرع أساسي من فروع إدارة العلاقات الصناعية، ونلمس ذلك في أعمال (هنري فايول) أب الإدارة العلمية للمؤسسات الذي حث في مذكرته(الإدارة الصناعية والعامة) إلى ضرورة الإهتمام بالوظيفة الأمنية، وأعتبرها من بين الوظائف الأساسية لكل مؤسسة صناعية وعرفها على أنها:

" كل معيار يعطي للمؤسسة الأمن وللموظف الطمأنينة النفسية التي يحتاجها."[3]وتعكس أهمية ذلك دراسة كل من (ريمالدي وسيمون) التي شملت البعض من مؤسسات الشمال الأمريكي وأنتهت إلى أن (44,80%) من المؤسسات يتصل بنائها التنظيمي للأمن مباشرة مع قمة الهرم الإدارى(المدير العام)، و(19,80 %) ملزمون

1 - U.G.T.A; Statut et Resolutions adoptès par le 4ème congrès national- palais des nations,le27,28,29 et 30/12/1994. conception et réalisation.: revolution et travail, P ;132

2 ـ نزار عبد الكاظم:تفتيش العمل ،مجلة المرشد،ا.ع.ع.ج،ع:4، ف:1887،2،ص:32

3 - J.Bessou; l' ingenieur et la securitè dans l'entreprise,.I.N.R.S, Paris, 1973,P;26.

بإعطاء تقرير عن نشاطاتهم لمدير المؤسسة و (30,40%) يستمدون سلطتهم من سلطة مـدير العلاقات الصناعية والموظفين.[1]

كما أثبتت الدراسات في هذا المجال إلا أنه لا يمكن أن توجـد وقايـة مقبولـة إلا عنـدما يساهم العامل فعليا في أمنه الخاص أثنـاء العمـل.[2] وبالتـالي فـإن مشـاركة العـمال في تحديـد متطلبات الأمن الصناعي لوظائفهم، فإنهم سيضـعون لأنفسـهم القواعـد ويتقبلونهـا،ويحترمون تنفيذها لكون هذا القرار صادرمباشرة من الأطراف المعنية أي منهم وإليهم؛[3]بالإضافة إلى أنـه ولتغيير وجهات نظر العمال يجب إقناعهم أولا بأنهم على خطأ وبضرورة إيمانهم بقيمة وفائدة الوسائل الوقائية الفردية. ويتم ذلك عن طريق عرض ملفات العمال الذين عملوا لمدة طويلـة. ومع هـذا فـإن خـبرتهم لم تمـنعهم مـن تعرضـهم لحـوادث العمـل. ويكـون ذلـك عـن طريـق المناقشات الجماعية والتي يرى كل من (ماييه و سولام) أنه من خلالها يعرض الأفراد مشاكلهم والصعوبات التي يواجهونها في مهامهم المهنية وحياتهم الإجتماعية.[4]

ونظرا لأهمية هذه الخدمات التي إقتضتها طبيعة العمل الصناعي؛ أصبحت محـل أهتمام التشريعات العمالية الحديثة وإنعقدت من أجلهـا المـؤتمرات والملتقيـات الدوليـة منذ مدة طويلة؛ حيث نظم أول مؤتمر دولي للحوادث الصناعية بباريس سنة 1889. وقـد أوصى هذا المؤتمر بإنشاء هيئة دولية دائمة للإفادة من مختلف الخـبرات في هـذا الميـدان، واختيار الطرق المثلى في منع الحوادث. وفي نفس السنة أسست الجمعية الدولية للحمايـة القانونية للعمل أنشيء تحت إشرافها مكتب دولي في مدينة (بـال)، واصـدر المكتـب سـنة 1902 مجلة دوريـة لتشريـع العمـل ونشرت بهـا عـدة لـوائح للأمـن الصـناعي. وفي سـنة

1 -Hanachi ababsia ;L'organisation des structures de securitè dans l'entreprise, op.cit.(SNP).

2 - Jaque le plat et autres: Accidents et securitè du travail.Collection du travail humain P.U.F.,France,1997 P:173.

3 ـ عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة- الإسكندرية، د.س.ن، ص:15

4 ـJaque le plat et autres: Accidents et securitè du travail.OP.cit, P:270

1890 أنشات لجنة دولية كان من واجباتها العمل على إيجاد أسس لجمع الإحصائيات الدولية للحوادث.

وفي مؤتمر العمال الذي عقد في مدينة (ليدز) سنة 1916 ، صدرت توصيات بتطوير تشريعات الأمن والصحة المهنية في الدول المختلفة؛ التي عليها أن توحد تشريعاتها بالنسبة لكل فرع من فروع الصناعة مع وجوب تنظيم التعاون الدولي المشترك ضد السموم الصناعية والعمليات الخطرة في الصناعة وأمراض المهنة. كما عقد مؤتمر للعمال في (برن) سنة 1918 أقر مقترحات ميثاق العمل الصناعي يتضمن المتطلبات الخاصة بهذا الميدان مع تخفيض ساعات العمل. ولأهمية الموضوع أدرج في ديباجة معاهدة (فرساي) التي توجت أشغال مؤتمر الصلح بباريس عام 1919 ، وذلك في عدة مواد خاصة بالعمل على حماية العامل ضد الإصابة الناشئة عن إستخدامه و كوسيلة لتحسين احواله . كما أنشىء في بروكسل سنة 1952 إتحاد أوروبي لجماعات مهندسي الأمن والمسؤولين عليه.

هذا وتقدم هيآت العمل الدولية معونتها في ميدان الأمن الصناعي على شكل خبراء يقومون بإبداء الرأي والمساعدة على وضع اللوائح الخاصة به ، إلى جانب مراكز لتدريب موظفي العمل والمؤسسات على أعمال الأمن.[(1)]

وعلى غرار ذلك أصبحت مختلف التشريعات العمالية والإجتماعية في مختلف أنحاء العالم، تتضمن مجموعة من الأحكام المنظمة لبعض التدابير الوقائية والأمنية وحماية الصحة من مختلف المخاطر التي يمكن أن تنتج عن محيط العمل أو أدواته ... أوالناتجة عن بعض الإفرازات التي تنتج عن بعض المواد والأدوات المهنية المستعملة.[(2)] كما ألزم التشريع الدولي مفتشي العمل بالسهر على ذلك في عدة توصيات و إتفاقيات ، صدرت عن الندوة الدولية للعمل (العضو الرئيسي في منظمة العمل الدولية). ومن بين هذه القوانين تشكل الإتفاقية رقم(81/47) المتعلقة بمفتشية العمل القاعدة الأساسية ، حيث

---

1 ــ رستم لطفي كمال: الأخصائي الإجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص:95

2 ــ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجرائري،مرجع سابق، ص:152.

تشير خاصة إلى أن المؤسسات اين يكلف مفتشي العمل بالسهر على تطبيق الأحكام الشرعية الخاصة بظروف العمل وحماية العمال. كما تحدد بوضوح صلاحيات مفتشي العمل في تنظيم وتسيير وتشكيل مصالحها، وحقوق وقدرات مفتشي العمل؛ كما تعطي الخطوط العريضة للدور الذي يجب أن تقوم به مفتشية العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.(1)

وعلى غرار ذلك أصبحت أقسام الأمن الصناعي تتولى وضع تخطيط وسائل الوقاية والأمن الصناعي لحماية القوى العاملة من الحوادث والأخطار والإصابات والأمراض المهنية، ونشر الوعي الوقائي بين العمال والموظفين بالوسائل المختلفة، والقيام بتنفيذ خطة الوقاية والأمن الصناعي عن طريق:

- المراقبة والإشراف: الإشراف على تنفيذ تعليمات الوقاية والتبليغ عن الأخطار الكامنة والتحقيق عن الحوادث وكتابة التقارير عن أسبابها، وإبداء التوصيات اللازمة لمنع التكرار والتبليغ عن الحوادث، وإتخاذ الإجراءات اللازمة وكذا توزيع ملابس الوقاية وصيانتها،والتحقق من دوام صلاحيتها للاستعمال.
- نشر الوعي الوقائي: تنظيم برامج الوقاية لجميع افراد المؤسسة العاملين على الآلات والماكنات، وتدريبهم على طرق الوقاية، وإستعمال الأجهزة بالإضافة إلى عرض الأفلام والنشرات الخاصة بطرق الوقاية من إصابات العمل.
- المكتب الفني: يتمثل دوره في إحالة المصابين إلى جهات العلاج وإخطار الجهات المختصة كذلك. وتسجيل الحوادث، وتحليل الإصابات، وإعداد الرسوم البيانية، وإنشاء بطاقة إصابة لكل عامل لتسجيل الحوادث والإصابات.

1 ــ أحسن برغل: مفتشيى العمل- دورها ومسؤولياتها في مجال حفظ الصحة والأمن، مجلس المرشد. ع:11 ف:2، 1989، ص:20-19

- الدفاع المدني: إعداد برامج الدفاع المدني والإطفاء وتدريب العمال غلى أنسب الطرق كذلك وإجراء التجارب الدورية عن الدفاع المدني والإطفاء.[1]

وحتى تؤدي هذه الخدمات دورها بكفاءة وفعالية، يجب كما جاء في توصية مكتب العمل الدولي رقم(97/53) مراعات الأحكام التالية:

1. إختيار الموقع الجغرافي للنؤسسة وما تحتويه من أقسام، وسلامة مبانيها مع ملائمة وحداتها للشروط الصحية والتقنية ... إلخ
2. إعداد مكان العمل ونظافته(داخل المؤسسة) ... وتوفير الجو الملائم لتزويد العامل بكمية من الهواء المتجدد، وتنظيم درجات الحرارة والرطوبة، والتوزيع الجيد للإضاءة... مع توفير المرافق الضرورية مثل الخدمات الطبية والإسعاف الإجتماعي ... إلخ.
3. ضرورة توافق العامل من حيث القرارات المهنية مع الوظائف التي يوجهون لها.
4. وقاية العمال من مخاطر بعض الصناعات ...[2]

كما يجب أن يتقيد العمال بالأوامر والتعليمات المتعلقة باحتياطات أمن العمال وسلامتهم، وعليهم أن يستعملوا الوسائل الوقائية بصورة صحيحة، وأن يحافظوا عليها، ويمنع عليهم سوء إستغلالها وإتلافها؛[3] ذلك أن هناك حالات تتوفر فيها الوسائل الوقائية. ولكن العامل يهمل في إستعمالها بدعوى أنها تعيقهم عن العمل أز بدعوى أن مهارتهم تحميهم من الإصابات.[4] كما أن إدراك العامل لمخاطر مهنته وأضرارها يدفعه بدون شك إلى إتباع تعليمات الأمن الكفيلة بحمايته ولا يهمل بتاتا في إستعمال الوسائل الوقائية. بل سيطالب بإستفاء الوسائل المناسبة لمنع إحتمال الإصابة بمرض مهني أو

---

1 ـ محمد نجيب محفوظ، عبد اللـه محمد بازرعه: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص: 58-59

2 ـ زيدان عبد الباقي: علم الأجتماع المهني (إجتماعيات العمل)،مطبعة السعادة، 1976، ط1، ص: 120-117

3 ـ إقبال محمد بشير، محمد سيد فهمي: الرعاية الطبية والصحية والمعوقين من المنظور الأجتماعي، مرجع سابق، ص: 91-92

4 ـــ زيدان عبد الباقي: علم الإجتماع المهني، مرجع سابق، ص: 152

بحادث عمل.[1] وفي سبيل ذلك تستعين المؤسسات بالأخصـائي _الاجتماعـي إلى جانـب الإداري والفني والمشرف السيكولوجي، ومهندس الأمن والطبيب المهني للمساهمة في هذه العمليـات. التي تشمل جانبين أساسيين:

- توعية العامل وتثقيفه بأمور الأمن الصناعي
- تشجيعه وحثه عـلى تطبيـق مـا يعرفـه عـن طريـق التـدريب الميـداني؛ لأن المعلومـات وحدها لاتكفي لقيام المستخدمين بتطبيق قواعـد الآمـان والأمتثـال لتعلـيمات مختلـف قواعـدها، التـي لايمكـن أن تتحـول إلى أفعـال إلا إذا تحولـت إلى دوافـع وإتجاهـات وعادات. ولا يمكن حصول ذلك إلا بترغيب المستخدم، و حثه وإشـعاره باهميـة وفائـدة تطبيق قواعد وتعليمات الآمان لـه شخصـيا. فقـد يـؤمن بهـا إلى الدرجـة التـي تدفعـه لممارستها.[2]

وعـلى غـرار ذلـك ونظـرا لأهميتهـا القصـوى بالنسـبة إلى طـرفي علاقـة العمـل؛ فـإن التشريعات الوطنية المتعاقبة، أولت هذه الخـدمات اهميـة بالغـة. ويتضـح ذلـك خاصـة مـع مطلع السبعينات بصدور الأمر (71/74) المتعلق بالتسـيير الإشـتراكي للمؤسسـات، حيـث تـنص المادة (13) منه على إستفادة العامل في مركز عمله من الشروط الملائمة المتعلقة بحفظ الصحة والأمن، والمادة (49) تنص على إحداث لجنة تختص بشؤون حفظ الصحة والأمن. وتسـهر عـلى تطبيق القواعد التنظيمية المتعلقة بحفظها. وتقترح التحسـينات التـي تراهـا مسـتحبة في هـذا المجال(م56). بالإضافة إلى تكوين المستخدمين. وكذلك الحال بالنسـبة للأمـر (71/75) المتعلـق بالعلاقات الجماعيـة للعمـل في القطـاع الخـاص خاصـة في المـادة (12). بالإضـافة إلى المرسـوم التنفيذي رقم (74/255) الذي يوضح إختصاص اللجان المكلفة بهذه الخدمات والذي يقسمها إلى قسمين: إحداهما للوقاية من الأخطار المهنية، والآخرى لتكوين المستخدمين.[3]

---

1 ـ إقبال محمد بشير، محمد سيد فهمى: الرعاية الطبية والصحية والمعوقين من المنظور الأجتماعي، مرجـع سابق، ص: 91-92

2 ـ محمد نجيب توفيق، عبدالـلـه محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص: 39-40

3 ـ محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، ج2، مرجع سابق، ص:496.

ونفس الإهتمام نجده في الأمر رقم (75/31) المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص خاصة في الباب الثالث منه تحت عنوان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الموزع على المواد (302-241) حيث تنص المادة (246) منه على وجوب تهيئة المحلات والأماكن المخصصة للعمل بشكل يضمن أمن العمال إلى جانب الأمر(75/35) الذي يحدد إختصاصات مفتشية العمل في هذا المجال. ونفس الأهتمام نجده في الـ (ق ع ع) خاصة في المواد(15-13) والقوانين والمراسيم التنفيذية التي إعقبته ومنها خاصة القانون (83/13) التعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية،و(83/11) المتعلق بالتأمينات الإجتماعية. والقانون (85/5) المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، وتجسيدا لذلك عمد المشرع إلى وضع الأسس والترتيبات التي من شانها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية ضمانا لزيادة فعاليته وهذا ما يوضحه القانون (88/7) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. وكذا القانون(90/11) المتعلق بعلاقات العمل خاصة في المواد (4-5-94). وتطبيقا لأحكامهما جاء المرسوم التنفيذي (91/5) حيث خصصت المواد (66-55) الترتيبات العملية والإجرائية لتطبيق أحكامها.[1] ومن أجل تكريسها على أرض الواقع خول القانون لمفتشية العمل صلاحيات مهمة في مجال المراقبة بموجب المواد (10.9.2) من القانون (90/3) المتعلق بمفتشية العمل حيث جاء في المادة (9) منه: " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا او خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية التعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل توجه للمستخدم إعذارا بإمتثال التعليمات ويحدد أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير او

1 - Legislation et reglementation du travail. Serie èditeè par l'instutut national du travail,livret, n:8,p:11-18

- F.L.N: charte et code de la gestion socialiste des entreprises

- M.T.A.S: Loi 88/7 relative à l'hygienet, et à la securitè,et à la medecine du travail èditèe par l'instutut national d'ygiène et de securitè.tipaza-Alger

- F.L.N:statut gènèral du travailleurs (Loi 78/12).

الخرق، كما تنص على توقيع عقوبات جنائية على المخالفين للتشريع سواء كانوا مـن المسـيرين أو العمال(المواد 43-35) من القانون(88/7). [1]

كما تجدر الإشارة إلى أن الدستور الحالي خاصة في مادتـه (52) قـد جعـل مـن الحمايـة والرعاية الصحية حقا أساسيا. وعلى هذا الأساس عمدت السلطات الجزائرية في 26 أوت 1996 إلى تنصيب المجلس الوطني للنظافة والأمن وطب العمل الذي جاء تتويجا للمرسوم التنفيـذي (209) الصادر في جوان 1996. وحسب أحكامه فـإن المجلـس يترأسـه وزيـر العمـل أو ممثلـه، يضم ممثلي وزراء الصـحة والسـكن، والصـناعة والمنـاجم، والفلاحـة والتعلـيم العـالي والبحـث العلمي، والنقـل والبيئـة، إلى جانـب المـدير العـام للحمايـة المدنيـة أو ممثلـه، ومـدير المعهـد الوطني للمقاييس والملكية الصناعية وهيآت أخرى، كما يمثـل العـمال فيـه 12 عضـوا وأربـاب العمل بنفس العدد. ويتكون هذا المجلس من 4 لجان وهي لجنة تنظيم الوقاية مـن الأخطـار المهنية والتكوين والإعلام، ولجنة الوقاية مـن الأخطـار الكميائيـة والبيولوجيـة، والناجمـة عـن تأثيرالمحيط، ولجنة الوقاية مـن الأخطـار الماديـة والميكانيكيـة والكهربائيـة وأخـيرا لجنـة طـب العمل والأمراض المهنية.[2]

ونظرا لتعدد النصوص القانونية والتي تحدد الترتيبات العملية والإجرائية والتي يصعب حصرها ، فإننا سنحاول تبيـان المضـامين الأساسـية ومجـال تطبيقهـا مـن جهـة، واهـم الهياكـل والأجهزة المشرفة على تطبيقها والرقابة عليها في ما يلي:

أ- مضامينها:

1. إختيار موقع العمل المناسب لطبيعة ما يتم فيه من أعمال، وما يصدر عنـه مـن فضـلات غازية وسائلة، وصلبة بشكل يضمن حماية العمال من اخطار هذه المواد والفضلات.

---

1 ــ محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابقن ص: 64.

2ــ ع. حسين: تنصيب المجلس الوطني للنظافة والأمن وطب العمل، جريدة الخبر اليومية، عدد : 1749 ليوم 1996/08/27

2. تصميم بناء المنشآت بما يتوافق مع النشاط الإقتصادي الذي سيتم فيها، ونوع الآلات والأدوات المستعملة بما يسهل تخفيف تأثير العوامل الفزيائية مثل الضجة والإرتجاج والإشعاع. وتخفيف أذى الفضلات الكميائية بإيجاد طرق سليمة للتخلص من هذه الفضلات، وكذلك الملونات الحيوية من جراثيم وفطريات؛ وما يمكن ان تسببه من أذى للطبقة العاملة بما يضمن تعقيم أماكن العمل وخلوها من التلوث الجرثومي.
3. وضع نظام وتصميم العمل بما يلائم طبيعة العمل في المنشأة بحيث يتم التركيز على كل ما يعيق العامل عن تأدية عمله أو يؤذي صحته.
4. توفير وسائل الوقاية الفردية للعامل والعمل على أن يكون هذه الوسائل موافقة ومطابقة لإمكانات العامل ومقاساته البدنية وأن يستطيع تحملها أثناء العمل. وأن تقدم للعامل مجانا على أن يلتزم بالمحافظة عليها من التلف ويصونها، ويستخدمها الإستخدام السليم.
5. مراعاة أمن العمال في إختيار التقنيات والأساليب التنظيمية.
6. ضمان المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من الأخطار التى يمكن أن تنجز عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحتهم في أماكن العمل ومراقبتها بهدف التقليل منها والقضاء عليها، وتعيين العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية.
7. ضمان إدراج قواعد الوقاية الصحية والأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم والتكوين المهني.

ب- الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكامها:

1. المؤسسات المستخدمة: وهي التي يقع عليها عبء إتخاذ كافة الإجراءات والتدابير الوقائية والإحتياطية لكونها المعنية بهذه القوانين.
2. الهيئات الرقابية: وهي تشرف على رقابة المؤسسات في مدى تطبيقها وإلتزامها بالأحكام القانونية والقواعد التنظيمية تنقسم إلى قسمين:

- هيآت وأجهزة داخلية: وهي كثيرة حسب طبيعة وحجم المؤسسة. فقد تأخذ شكل لجان تقنية او مصالح مختصة أو لجان متساوية الأعضاء أو أي شكل تنظيمي مهمته الإشراف والعمل على ضمان الوقاية الصحية والأمن.
- هيآت وأجهزة خارجية خاصة منها مفتشية العمل التي لها صلاحيات مراقبة مدى إلتزام المؤسسات بذلك.

3. ههيآت ومصالح الضمان الإجتماعي التي تتلخص مهمتها في التعويضات عن الأخطار المهنية التي تصيب العامل وهي تعمل وفق ميكانيزمات وإجراءات تم تحديدها بمقتضى قانون التأمينات الإجتماعية، والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. [1]

كما يقوم الصندوق الوطني للتأمينات الأجتماعية كما جاء في المرسوم (424/97) في إطار المهام المسندة إليه في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بنشاطات وقائية (م2) حيث يشارك الصندوق الوطني للتامينات الأجتماعية في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هياكله، فيساهم في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة، ويبدي رأيه حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية (م:3)، كما يلزم المرسوم مجلس إدارة الصندوق بإنشاء لجنة الوقاية من الأخطار المهنية داخله (م:5) ويشمل البرنامج الذي يموله الصندوق وتقوم عليه اللجنة ما يلي:

- إنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم مراقبة الوقاية من حوادث العمل والمراض المهنية
- المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة والخاصة التي تقتضيها احتياجات الوقاية من الأخطار المهنية.

1 ـ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقات العمل الفردية)، ج2 د.م.ج. 1998،ص: .134-139

- المشاركة في التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كل السلطات والهياكل المعنية.
- المشاركة في تطوير مؤسسات الدراسات والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية
- إبرام إتفاقيات أو منح قروض أو إعانات إلى مؤسسات مكلفة بإنجاز سياسة الوقاية من الحوادث المهنية.
- المشاركة في طبع أو إنجاز قنوات الإعلام والإشهار باستعمال كل الوسائل من أجل التعريف بمناهج الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسات.
- مساعدة المؤسسات ذات الكفاءة الضعيفة قصد تنظيم مصالح الوقاية الصحية وأمن العمل والمشاركة في نشاطات التكوين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.
- تبليغ أصحاب العمل بالتدابير الضرورية والمبررة للوقاية من الأخطار المهنية التي يجب اتخاذها ومتابعة تطبيقها على أساس نتائج التحقيقات والرقابة.
- إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية لحوادث العمل وأسبابها وأماكن وظروف وقوعها وتكرارها وآثارها. (م:6)
- كما يمكن أن تشمل مهام اللجنة أيضا:
- تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل باتخاذ تدابير عامة للوقاية من الأخطار المهنية والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين.
- طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات في حالة إثبات مخالفات لهذه التدابير
- اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز (تخفيض مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية) أو العامة (زيادة في مبلغ الاشتراكات) وذلك حسب ما قدم وما لم يقدم من قبل صاحب العمل وما اتخذ وما لم يتخذ من قبله. (م:7). ويتحمل الصندوق كل المصاريف المتعلقة بإنجاز النشاطات السابقة (م:8)، أما

موارد الصندوق فتتكون من الاقتطاع الخاص بهذا العنوان من منتوج الاشتراك والمقدر بـ 1,50 % (م:9). [1]

كما ان التشريع الجزائري لم يغفل إلتزام العامل في هذا المجال حيث يوجب عليه هو الآخر اتحاد كافة الاحتياطات والتدابير المهنية والأمتثال للأجراءات الاحتياطية المتخذة من قبل صاحب العمل وعملا على إعطاء مصداقية لهذه القوانين أثناء التطبيق خص المشرع حيزا هاما للإجراءات العقابية التي تمس كل من يخالف أو يخل بإجراءات الأمن ولا يمتثل للتعليمات الصادرة في هذا الشأن سواء كان صاحب العمل والعامل.

وفي الختام يمكن القول أنه إذا كانت مختلف النظم تركز على إلزام صاحب العمل بتوفير وسائل الأمن والوقاية الصحية من مختلف المخاطر المحيطة بالعمل والعمال فإنها في الغالب لا تهمل كذلك إلزام العمال باتخاذ كافة الاحتياطات المهنية وذلك بالإمتثال للإجراءات المتخذة من قبل صاحب العمل وتطبيقها سواء بصورة فردية أو جماعية. كما أن القوانين والنظم، وعملا على إعطاء نوع من المصداقية والإلزامية لهذه الاحتياطات الوقائية فإنها كثيرا ما ترتب عدة إجراءات عقابية على كل من يخالف هذه القوانين والنظم سواء أكان صاحب العمل او العامل. [2]

الفرع الثاني : الخدمات الاجتماعية الطبية:

لا شك أن صحة العامل من أهم المسائل التي نالت قدرا هاما من الاهتمام قديما وحديثا. وبالرغم من أن للخدمات الطبية جذور تاريخية قديمة، إلا أن فكرة الاهتمام الفعلي في ميدان العمل لم يتبلور بصورة جلية إلا مع بداية الثورة الصناعية الأولى على

1 ــ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 75 ليوم 12 نوفمبر 1997

2 ــ أحمية سليمان: التظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جـ2، مرجع سابق، ص: 140

يد عددا من الأطباء؛ وفي مقدمتهم الدكتور (تنرثاكرة) الذي كان لرسالته الرائدة عن الصحة المهنية عام 1831 أثر بالغ في لفت الأنظار إلى اجتماعية الصحة العامة. [1]

أما النصوص القانونية التي ظهرت في هذا المجال فترجع إلى سنة 1946. وكانت تركز اهتمامها على اكتشاف الأمراض داخل المصانع وعلى البحث في الصحة. أما حاليا فقد تطورت نحو صحة العامل وسلامة منصب العمل الذي يشغله. [2] وتطور مبدأ الأخذ بمحتواها ومضامينها ، ولم تعد تقتصر على حماية العمال ووقايتهم من اخطار الأمراض المهنية وما يرتبط بها من إجراءات صحية وقائية وعلاجية وفحص دوري ... إلخ. [3] بل امتدت لتشمل أسرته. إن هذه الخدمات من أهم العناصر التي يتوقف عليها كيان العمل في المصنع. وهناك الكثير من الحوادث والأمراض التي تنتاب العمال، إما نتيجة لقيامهم بالعمل في المصنع أو خارجه. وكذلك صحة أفراد عائلاتهم والتي لها تأثير مباشر على نفوسهم. فالعامل الذي يفكر في العلاج سواء له أو لأفراد عائلته ولا يحصل عليه بسهولة، يصبح مشغول الفكر والبال مما يؤثر على حيويته وإنتاجه في العمل. وربما أثرت حالته النفسية على العلاقات العامة التي بينه وبين زملائه أو المحيطين به، سواء في بيئة المصنع أو البيئة العائلية؛ هذا فضلا عن أن تدهور صحة العمال أو تعطلهم عن العمل له أثر مباشر على إنتاج المصنع. [4]إن الاهتمام بوضع الرعاية الصحية الكافية في متناول العاملين يؤدي إلى النتيجة المرجوة عن طريق إجراءات الكشف الصحية للعمال

1 ـ محمد عبد المنعم نور: الخدمة الاجتماعية الطبية والتأهيل، مرجع سابق، ص: 13

2 - J.M peritti: gestion du personnel, op cit, P: 456

3 ـ إبراهيم بيومي مرعي وآخرون: الخدمة الاجتماعية في المجالات الصناعيةن مرجع سابق، ص: 75

4 ـ صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية: مرجع سابق، ص: 471

قبل الالتحاق بالعمل، والفحص الطبي الدوري لهم اعظم الأثر في تحسين الحالة الصحية. [1]

ونظرا لأهمية هذه الخدمات، باعتبارها عاملا مهما في الانتاج والانتاجية، ووسيلة لا تعوض في تجديد قوة العمل في القطاع الصناعي. [2] أصبحت المجتمعات تدخل ضمن نظمها العمالية الخدمات الطبية كامرا إجباريا؛[3] خاصة لدى بعض المنظمات الصناعية التي تقتضي ظروف العمل فيها مثل هذه الخدمات مثل ورش إنتاج البلاستيك التي تفرز روائح وغبار أو التي تنجم عنها امراض مهنية (وتسبب امراض معدية ... إلخ). [4]

لهذا أصبحت التنظيمات الصناعية بمقتضى ذلك توفر الوسائل الضرورية من أطباء وممرضين وأدوية في اماكن العمل،و التي تؤمن وقاية العمال والمحافظة عليهم خاصة من بعض الأمراض التي تؤدي إلى أخطار مهنية متعددة ، بإجراء الفحوص الدورية لهم وإعطائهم الأدوية وعلاجهم علاجا فعالا يساعدهم على آداء عملهم. [5] فعمدت الكثير من المصانع في هذا المجال إلى توفير أسباب العلاج الطبي سواء داخل المصنع أو خارجه لعلاج الحوادث المختلفة بالإسعافات السريعة أو إنشاء مستشفى يتبع المصنع للأمراض البسيطة أو لعزل المرضى بأمراض معدية، وكذلك يعمل بعض أصحاب المصانع على انتشار أجزاء خاصة من المستشفيات العامة لعلاج عمالهم وموظفيهم على حساب المصانع بالمجان أو بأجور إسمية، كي تقوم بعض المصانع بإنشاء بعض المستوصفات أو العيادات الخارجية لعلاج عائلات العمال من جميع الأمراض التي تصيبهم. ويصرف لهم الدواء في حينه على أن يحاسب العمال على أجور إسمية بعد

1 ـ شريف شحاتة: الصحة والتنمية، مطبعة المعرفة القاهرة، مصر 1988 ، ص: 349

2 ـــ مكتب العمل العربي: الصحة والسلامة المهنية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر1981، ص: 30

3 ـ محمد ماهر عليش: العلاقات الإنسانية في الصناعة، مكتبة شمس القاهرة، مصر، د.س.ن، ص: 246

4 -Henri Desoille: la medecine du travail: P.U.F, paris 1967, P: 26

5 ـ زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتامينات الاجتماعية،دار الفكر العربي القاهرة1965، ص: 195-197

ذلك عند استلام مرتباتهم، أو يكون العلاج بالمجان إذا كانت نظم المصنع توفر التأمين الصحي، وفي بعض المصانع تنشأ أقسام لرعاية الأمومة والطفولة ومراكز للولادة والعناية بالحوامل والرضع من عائلات العمال، وصرف الغذاء الضروري للأطفال ، وكذلك الدواء اللازم مع الإرشادات اللازمة لهم. [1]

وحتى تؤدي الخدمات الطبية دورها بنجاح وفاعلية، يجب أن يراعى في اختيار مكان العلاج أن يكون قريب قدر الإمكان من المؤسسة، وأن تتوفر فيه التهوية والإضاءة وأن يجهز بالأدوات والأجهزة اللازمة التي تؤمن الشروط الصحية والراحة؛[2] وأن تشمل الفحوص الدورية التي عن طريقها يمكن اكتشاف الأمراض الطفيفة وعلاجها قبل استفحالها، والبحث في أثر العمليات الصناعية المختلفة على صحة العمال من النواحي الجسمية والنفسية. ولا تقتصر هذه الخدمات على العمليات العلاجية، بل تتجه إلى التربية الصحية وتعليم العمال مبادئ الصحة، وقواعدها والوقوف على أسباب ما يتعرض له العمال من أمراض وحوادث وإرشادهم إلى طرق الوقاية باستخدام الوسائل المناسبة من نشرات وأفلام وما إلى ذلك. [3]

كما انه من المعروف أن الحالة النفسية للعامل لا تستقر إذا كان مصابا بمرض، فيصبح دائم التذمر والضيق ؛ وفي ذلك خطورة كبيرة على نفسه وعلى عمله. ولذلك تمتد الخدمات الصحية إلى الصحة النفسية للعامل، فتتعامل مع هذه الناحية بما يهئ له مجال الأطمئنان والراحة النفسية.[4] وفي هذا الصدد يؤكد (ريتشاردسون) على ان الهدف الحقيقي من الخدمات الاجتماعية الطبية هو تمكين المريض من الاستفادة من العلاج الطبي، بتنمية قدراته وروحه المعنوية ليستفيد إلى أقصى حد ممكن من رعاية طبية متاحة له، وليتقي مرضا أو مضاعفات يتعرض لها؛ وأخيرا لكي يحي حياة سليمة .ويستطرد

1 ـ صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 472

2 ـ محمد فائق عبد المجيد: الرعاية الاجتماعية في المجتمع الاشتراكي، مرجع سابق، ص: 133-135

3 ـ محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: الخدمة الاجتماعية العمالية، مرجع سابق، ص: 17

4 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 570-571

(كابوته) في شرح وجهة النظر هذه من خلال عرض المهام والمسؤوليات التي يمكن أن تسند إلى الأخصائي الاجتماعي في هذا المجال، والتي يلخصها فيما يلي:

1. العون الذي يقدمه إلى الطبيب المعالج في مجال التشخيص المرضي، وفي تنفيذ خطة العلاج عن طريق دراسة ظروف المريض الشخصية والأسرية ثم تتبع الحالة.
2. ترجمة اتجاهات المريض ومتاعبه وأحواله للقائمين على علاجه، وكذلك ترجمة إرشادات المعالجين من الأطباء للمريض وذويه التي لها أثرها في تحقيق الشفاء وتوقى المضاعفات.
3. يعتبر موارد المستشفى مثلا وإمكانيات البيئة حقل خصب لجهود الأخصائي الاجتماعي الطبي في تنسيقها وحسن استخدامها ... وتسخيرها لخدمة المرضى.
4. تهيئة الجو في البيئة الاجتماعية والأسرة لضمان الحصول على أحسن النتائج من الجهود والأموال التي بذلت في العلاج الطبي... كما أضاف (ريتشاردسون) مهمة خامسة، وتتعلق بإزالة مخاوف المريض وتخفيف حالة التوتر والقلق لديه...[1] في حين ذكر(عبد المنعم نور) أربع واجبات على الأخصائي الاجتماعي القيام بها وتتمثل في:

- ضمان اقتناع المريض وتجاوبه مع خطة العلاج الطبي.
- ضمان التكيف النفسي والأسري والمجتمعي الذي يتيح للمريض الحصول على القسط اللازم من الراحة خلال فترة العلاج.
- المعاونة المادية التي يحتاجها لمواصلة العلاج. [2]

لهذا وبحكم اتصال المرشد او الأخصائي الاجتماعي الدائم بالمحيط الخارجي ، فإنه يساعد الطبيب بمختلف المعلومات الخارجية التي تخص المريض من أجل فهم مشاكله؛

1 ــ محمد عبد المنعم نور: الخدمة الاجتماعية الطبية والتأهيل، مرجع سابق، ص: 18-20

2 ــ المرجع سابق، ص: 44

بالإضافة إلى أن الطبيب يطلب منه أن يتصل بالمستشفى وزيارة المـريض أو عائلتـه، وتوجيهـه وتقديم المساعدة له. [1]

ويسهب كل مـن (محمـد كامـل البطريـق، ومحمـد نجيـب توفيـق) في تفصيـل مهـام الأخصائي الاجتماعي الطبي على هذا النحو:

1. اكتشـاف العوامـل النفسـية والاجتماعيـة الخاصـة بـالمريض التـي نجمـت عنهـا حالتـه المرضية.
2. التعاون مع الطبيب في تمكين المريض من السير وفقا لخطة العلاج الذي توضع لـه؛ كـما يساعد المريض أيضا على تفهم أي مشكلة اجتماعيـة تنشـأ عـن ذلـك. ويشـترك معـه في وضع الحلول لهذه المشاكل.
3. مساعدة المريض على الحصول على ما يستحق من أموال، أو حفظ حقوقـه لحـين إتمـام شفائه من مرضه كحقه في الضمان الاجتماعي مثلا إذا كان يستحق، أو في التعويض عـن إصابته إذا كان قد أصيب في عمله، مع العمل على إبعاده قدر الإمكان عن القلق الـذي غالبا ما يعوق شقائه.
4. العمل على إعادة المريض من جديد إلى حياته الطبيعية، وإزالة كـل العوامـل التـي مـن شأنها أن تقف عقبة في سبيل تمام شفائه بقدر الإمكان.
5. مساعدة المريض الذي لا يستطيع أن يبدأ حياته من جديد بعد شفائه على التكيف مـع ظروفه الجديدة، التي تغيرت عما كانت عليه قبل مرضه.

كما لاتقف مهام الاخصائي عند العناصر السالفة الذكر بل تمتد لتشمل :

- تحويـل المـرضى بعـد انتهـاء علاجهـم إلى دور النقاهـة أو المصحات ، أو غيرهـا مـن المؤسسات التي تتناسب مع حالة كل منهم.

---

1 - Association nationale des assistantes de service, service social du travail, entreprise moderne d'édition ;les éditions (E.S.F), Paris, 1975, P: 83-85

- توفير العناية والراحة للمرضى المصابين بالأمراض الحادة والمزمنة بعد انتهاء علاجهم.
- إعداد المرضى الذين تتطلب حالتهم ضرورة إجراء عمليات جراحية من الناحية المعنوية تمهيدا لإجراء العمليات لهم.
- الإشراف على تمريض المرضى بمنازلهم، بالاستعانة بالزائرات الصحيات، ومد المرضى بالغذاء الإضافي.

كما يشارك الاخصائي الاجتماعي الطبي في المسؤوليات التالية:

1. الإشتراك في البحوث الطبية ، خاصة الجانب الاجتماعي فيها.
2. المساهمة في رسم السياسة العامة للمستشفيات بما يعود بالنفع العام على المرضى.
3. يقوم بدوره كحلقة وصل بين قسم الخدمة الاجتماعية الطبية والمستشفيات.
4. تنظيم قسم الخدمات الطبية وتصميم اعماله، عن طريق الأعمال المكتبية والإدارية، واكتشاف نواحي القصور فيها من خلال تجاربه واتجاهات المرضى.[1]

ويلخص (رستم لطفي كمال) واجبات الأخصائي الاجتماعي المتعددة إلى جانب الأعمال اليومية المتعلقة بعلاج العمال في ما يلي:

1. الإشراف على الأعمال الإدارية، كإعداد التقارير والإحصائيات ، والرد على المكاتبات والاتصال بالأطباء الأخصائيين بالمستشفيات.
2. نشر الوعي الصحي والثقافة الصحية للعاملين بالمصنع، واستخدام وسائل الإعلام المختلفة كالأفلام والنشرات والمحاضرات والندوات.
3. تنظيم حملات الفحص الشامل والعلاج الجماعي والتطعيم بالإشتراك مع الهيئات الصحية الحكومية ،خاصة في حالة بعض الأمراض الخطيرة وسريعة الانتشار.
4. العناية النفسية بالمرضى ورفع معنوياتهم.

1 ــ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص: 503-501

5. معاونة العمال الذين تضطرهم الظروف اللجوء إلى التحكيم الطبي، سواء كان تظلـما مـن العامل من قرار طبيب مؤسسة التأمينات أو طبيب المصنع ؛ لأن اقتناع العامل عن طريق التحكيم يؤدي إلى استقراره ورضاه حتى لو كان هذا التحكيم مخالفا لقرار طبيب المصنع؛ إذ أنه ليس من الحكمة الوقوف موقف الخصومة من عامل يريد أن يصـل لحقـه ، أو إلى مستوى من العلاج يعتقد أنه من حقه. وتكون مساعدة الأخصائي للمريض بعلـم الإدارة ، وموافقتها حتى لا يبدو في موقف معارض لرأي الطبيب.
6. تنظيم دراسات لتدريب المشرفين على وسائل السلامة. [1]

وكثيرا ما يتسع نطاق الخدمة الطبيـة ليشـمل أسر العـمال. وفي أغلـب الحـالات يكـون علاج أسر العمال نظاما قائما بذاته، تشرف عليه لجنة من النقابة أو لجنة مشـتركة مـن النقابـة وإدارة المصـنع او تنظمـه هيئـة مـن العـمال؛ وتمـول عـادة مـن تبرعـات الشركـة ومعوناتهـا ، ومساهمة النقابة والجمعيات التعاونية من اعتماداتها، و العـمال باشـتراكاتهم الدوريـة، وكـذا الرسوم التي تحصل من الكشف الطبي، أو من المبالغ المخصصة من نسـب الأربـاح المخصصـة للخدمة الاجتماعية ، وتتمثل في:

- توفير العلاج في اماكن غير متوافر فيه.
- إعطاء الحقن مجانا.
- تقاضي رسم مخفض.
- صرف الدواء بالأجل ، على أن يخصم من اجر العامل.

وللأخصائية الاجتماعية دورها الرئيسي في علاج الأسر، وخاصة تنظيم السجلات والبطاقيـات الصـحية الخاصـة بـالأسر، والوقايـة في علاجهـا. وكـذلك فـإن عمليـة التوعيـة التـي تقـوم بهـا الأخصـائية تمثـل الجانـب الأهـم في عـلاج الأسر. كـما أن

1 ـ رستم لطفي كمال: الأخصائي الاجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص: 183-191

الإحصائيات الدقيقة في هذه الناحية قد تساعد على رفع المستوى الصحي للأسر وتحسين عاداتها الصحية. [1]

وعلى غرار التشريع الدولي الملزم لهذه الخدمات، حيث أولت هيئة العمل الدولية للرعاية الاجتماعية العمالية عنايتها الكافية، التي يجب أن تقدم للعمال من خلال خدمات اجتماعية على رأسها الخدمات الصحية. [2] أقرت التشريعات والقوانين الوطنية المتعاقبة هذا الحق، وخصصت له حيزا كبيرا من اهتماماتها ، وكلفت في سبيل ذلك أجهزة للإشراف وأخرى للمراقبة من أجل إعطائها مصداقية في التطبيق. ويمكن التركيز في هذا المجال على مضمونها في القانون (7/88) الساري المفعول؛ فخصص المشرع لها فصلا كاملا (الفصل الثالث المتعلق بالقواعد العامة في مجال طب العمل)؛ حيث يعتبر هذه الخدمات جزءا لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية ، التي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا وتهدف أساسا إلى:

- ترقية العمال والحفاظ على صحتهم من أجل رفع مستوى قدراتهم الانتاجية والإبداعية.
- حمايتهم ووقايتهم من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية ، وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في اماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية، وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته.
- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعمال.
- تقييم مستوى صحة العامل في وسط العمل.

1 ـ المرجع سابق، ص: 194

2 ـ محمد ماهر عليش: العلاقات الإنسانية في الصناعة، مرجع سابق، ص: 240

- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية (المادة 12)، وتلزم (المادة 13) من القانون المؤسسات المستخدمة بكفالة طب العمل. ومن أجل ذلك يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشئ مصلحة لطب العمل، أو المساهمة في إنشائها مع غيرها على أساس إقليمي أو بإبرام اتفاق مع القطاع الصحي ، أو أي هيكل مختص في طب العمل او أي طبيب مؤهل وذلك حسب اتفاق نموذجي حسب ما تتضمنه (المادة 14). وحسب (المادة 15) تتكفل مصالح الصحة في إطار المهام الموكلة إليها في مجال حماية الصحة وترقيتها بتنظيم مجموعة أنشطة طب العمل، وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها، وإنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط المرجعية، مع ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين. و تلزم (المادة 17) كل عامل أو متمهن بالخضوع للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف، وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل. وفضلا عن ذلك يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية بناء على طلب العامل نفسه، ويتعين على المؤسسة المستخدمة الأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل. [1]

ووفقا (للمادة 18) من القانون، يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عيينات او يطلبها قصد إجراء التحاليل عليها، والقيام بكل فحص لأية أغراض مفيدة ؛ والتي على ضوئها ونتائج هذه التحاليل او الفحص يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

وفي سبيل ذلك وفضلا عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية المختلفة التي تعين لهذا الغرض أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش

1 - M.T.A.S: loi N°88/7 du 26/01/88 relative à l’hygiène, et à la sécurité et à la médecine du travail, op. cit -SNP

حسب (المادة 33) مـن نفـس القـانون. ويتعـرض المسـير للعقوبـات في حالـة تهاونـه أو عـدم مراعاته قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وذلك في حدود اختصاصاته في هذا المجال (م:36). [1] وحتى تشمل هذه الخـدمات أسر العـمال وعـائلاتهم جـاء المرسـوم التنفيـذي رقـم (179/82) المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية لتاكيدها في مادتيه الثانية والثالثة ، بالإشارة في الأولى إلى الخدمات في مجـال الصحة، وفي الثانية بالخدمة الصحية.[2]

وكان من نتائج هذه التشريعات أن عرفت الخدمة الصحية للعـمال وعـائلاتهم تطـورا كبيرا ؛ حيث مست جل التظـيمات الصـناعية ولـو بـدرجات متفاوتـة حسـب طبيعـة نشـاطها واحجامها وموقعها ... إلخ.

1 - ibid -(S.N.P)

2 ـــالجمهورية الجزائريـة الديمقراطيـة الشـعبية: المرسـوم التنفيـذي رقـم (179/82) الـذي يحـدد محتـوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، مرجع سابق

المطلب الثاني : خدمات الإشراف الاجتماعي:

إنطلاقا من فكرة أن المجتمع السليم هو الذي تترابط أجزاؤه ترابطا عضويا مهما تباعدت في الواقع؛ وإلزامية البحث الدائم عن الروابط التي تشد الناس في المجتمع بعضهم إلى الآخر، وتوحد من مصالحهم بدلا من تثبيت الأفكار الإنعزالية، ورفع الأسوار عالية بين الجماعات بدعوى التمايز المهني، وضرورات تقسيم العمل؛ [31] ياتي هذا النوع من الخدمات لتحقيق ارتباط العاملين بالمنظمة ،وكسب ثقتهم وتأييدهم بإعطاء فرصة للتعبير عن آرائهم ورغباتهم ،للإسترشاد بها وخلق الروح المعنوية، والعمل على استقرارها بين العمال؛ بتوفير الجو الاجتماعي بالمنشأة، والمعاملة الإنسانية للعمال كأدميين.[2] وذلك لأنه كما يقول (باريتو): "أن أوفر الأعمال إنتاجا هي تلك التي يقبل عليها صاحبها برغبة، وأقلها ما يعلمه خشية من العقاب. [3] وهو ما تذهب إليه مدرسة العلاقات الانسانية التي تنظر إلى العامل باعتباره كائنا إنسانيا اجتماعيا له حاجاته ورغباته، مشاعره وانتماءاته الاجتماعية التي تؤثر في آداء عمله. [4]

لقد كان الجو الاجتماعي الذي ساد المنظمات الصناعية قديما خاصة مع مطلع الثورة الصناعية وإبان سيادة الفردانية المتوحشة ، يقوم في الغالب على القمع، ويستند إلى النمط البيروقراطي السلبي بقواعده القانونية الجافة، وإجراءاته التنظيمية المجحفة التي تسن تبعا لأهواء ومطامع أصحاب العمل واهدافهم. وكثيرا ما تتجاهل حاجات العمال إلى جو اجتماعي مشبع. ناهيك عن ممارسة الأسلوب الأتوقراطي التسلطي الأحادي الجانب في تعامل الإداريين والمشرفين مع العمال.

1- محمد عاطف غيث: المشاكل الاجتماعية والسلوك الانحرافي، مرجع سابق، ص: 79

2ـ محمد نجيب توفيق، عبد اللـه محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة،مرجع سابق، ص: 99

3ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، 259

4 ـ كمال بوحوش: الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية الجزائر 1984، ص: 165

وكان لهذا الوضع نتائج سلبية، وذلك لتجاهل التنظيمات الغير رسمية في البيئة الصناعية ، وعدم الاستفادة من الموارد البشرية نتيجة عدم الثقة والخوف من الاجراءات الإدارية التعسفية؛ مما شجع تبعية العمال للقرارات والتوجيهات التي تملى عليهم، ومقاومة الأفكار المتجددة وتشويهها بما يتناسب وأغراض الإدارة ومشرفيها ؛ حيث كانت السلطة المطلقة تمارس دون ادنى اعتبار للعامل، والقرار فيها يسلم بصحته وحكمته في جميع الأحوال، والتجديد لا يسمح به إلا في حدود أهداف وأساليب العمل المقررة. أما مشاعر ومصالح العمال فلا أهمية لها إلا في حدود أهداف وأساليب العمل المقررة ، والتجديد فلا يسمح به إلا في الحدود الضيقة التي تؤثر على القدرة في تنفيذ الأوامر. وكان الطابع المميز للعلاقات هو طغيان العزلة والاتجاهات الفردية؛ نتيجة لأساليب الإشراف الخاطئة ، والمراقبة اللصيقة اللذان لم يتركا للعمال مجالا لممارسة حياتهم الاجتماعية؛ لأن العملية الإنتاجية وقتها كانت تقوم على أساس التكلفة والمنفعة لا غير ، وتأخذ من المعايير الكمية في التقويم حجر الزاوية في تحديد أسلوبها.

هذه النظم والاجراءات التعسفية التي لم يجد فيها العمال ما يقابل احتياجاتهم النفسية والاجتماعية، قوبلت باعتراض شديد؛ وكان لها وقعها على العلاقات ومستويات الانتاج؛ وكادت تعصف بالأنظمة الاجتماعية والاقتصادية السائدة آنذاك.هذا الوضع جلب أنظار الباحثين الذين امتدت بحوثهم لتشمل مختلف المجالات التنظيمية. وتعتبر دراسات (ألتون ميو) وأتباعه من السيكولوجيين وعلماء النفس الاجتماعي قاعدة لذلك؛ حيث أثبتوا من خلالها دور الإشباع الاجتماعي والنفسي للعمال في زيادة مردودهم الإنتاجي. وكان لنتائج هذه البحوث والمشاكل والإضطرابات التي لازمت عالم الشغل أن سارعت الدول إلى التدخل عن طريق تشريعاتها الاجتماعية، في محاولة منها لإضفاء طابع الليون على العمليات التنظيمية من أجل تحقيق الاستقرار في علاقات العمل ، وآخذة بعين الاعتبار مصالح الأطراف المختلفة من تشكيلات عمالية بمختلف انواعها من إداريين ومشرفين وعمال، وبين أصحاب العمل والمساهمين.

إن المنظمات العمالية ليست بالضرورة مستودعا للآلات والجماعات التي تعمل وفق أطر محددة سلفا، بل تضمن جماعات إنسانية منظمة يعمل أفرادها ابتغاء هدف معين تحت إشراف إدارة تقوم بعمليات التخطيط والتنسيق والمراقبة والقيادة والتوجيه، وأن داخل هذه المنظمات فرصا لإقامة علاقات اجتماعية شتى بين العمال فيما بينهم، وبينهم وبين مشرفيهم، وبينهم وبين الإدارة وأعوانها؛ والتي على أساسها يتكون الجو الاجتماعي الذي يتحكم في توافق العمال مع عملهم وبالتالي إنتاجيتهم.

فالمنظمات الصناعية باعتبارها وحدات اجتماعية تضم أفرادا يقومون بصفة رسمية بآداء مهام معينة، كما يقومون بعمليات أو سلوك هادف غير محدد بصفة رسمية وذلك كالإتصال الغير رسمي؛ وتنظيم جماعات العمل والقيادة اللارسمية في التنظيم. وأن التناقض بينهما غالبا ما يؤدي إلى الصدام بين الأفراد ، مما يعرقل عملية الإنتاج، ويعكر صفو العلاقات بين المشرفين والمنفذين . [1] وذلك لأن منطق التنظيم الرسمي كما يذهب إلى ذلك (برنارموتز) هو منطق السعر والكفاءة والفعالية ، في حين أن منطق التنظيم الغير رسمي هو منطق العواطف والمشاعر التي تعبر عن حقيقة العلاقات الانسانية لمختلف جماعات المؤسسة. [2] والتناقض بينهما يؤدي في بعض الأحيان إلى مشكلة يطلق عليها (سيليزيك) بمشكلة المقاومة. فالناس ينزعون إليها لأنهم يتفاعلون بوصفهم كلا مكونا من أشخاص، وليس تبعا لدورهم الرسمي المحدود النطاق. [3]

إن مختلف النظريات التسييرية كما يذهب إلى ذلك (مراد بن آشنهو) تفترض وجود مجموعات مستقلة في المؤسسات وعلاقاتها تتميز بتصارع المصالح ... والتسيير الاجتماعي بخصوص إدارة مجموعات العمل المكونة للتنظيم يتطلب عقلنة أضرار تصارع المصالح لمختلف المجموعات ؛ بالاضافة إلى تحفيزها من أجل تحقيق الفعالية في المؤسسة، باعتبار أن هذه الأخيرة عبارة عن مجموعات من الأفراد مختلفين لكل منهم

---

1 ـ مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، مرجع سابق، ص: 39

2-حسان الجيلالي: التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية د.م.ج، الجزائر 1988، ص: 24

3-دافيد سلفرمان: الإطار السوسيولوجي لنظرية التنظيم، ترجمة مختار الهواري، ط2، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة،1980، ص: 68

تكوين وخبرة ودوافع خاصة، وحياة خاصة خارج العمل وله اهتماماته. وعلى المؤسسة أخذ هذه الخصوصيات والاختلافات بعين الاعتبار، وإيجاد الكيفية الفنية في سبيل توجيههم إلى هدف مشترك. [1]

ويذهب (هـ. لوندييه) مذهبه فيرى أن النزاعات التي تحدث بسبب التناقض في الاتجاهات والتضارب في المصالح من خلال التفاعلات التي تحدث بين الأفراد والجماعات، فإن هذا الأمر يستدعي وجود استراتيجية عمل تهدف إلى تجنب السلوكات المتطرفة، من خلال العمل الوقائي الذي يبنى أساسا على معرفة الواقع، والاتصال بالمحيط لترشيد هذه السلوكات وعقلنتها ... وخلق نوع من التوازن بين آليات الانتاج والعوامل الإنسانية. [2] والعمل على التوفيق بين اهتمامات الإدارة واهتمامات العمال، بحيث تعمل الجماعات غير الرسمية على تحقيق نفس الأهداف بدلا من إحباط كل منها لمجهودات الأخرى كما يذهب إلى ذلك (أ- براون). وأن إعادة التنظيم في المؤسسات يتحقق بسهولة في جو تنظيمي مساعد يتميز بحد أدنى من الصراع ، وغياب الثقافة المضادة كما يؤكد ذلك (برينوفابي). [3]

وقد أثبتت البحوث والدراسات في هذا المجال أن الحالة المعنوية للعمال عامل أساسي في العملية الانتاجية يعادل إن لم يتجاوز أهمية العوامل التي تدرج تحت أحوال العمل المادية. كما ثبت من التجارب أن معنويات العمال تتأثر بعلاقات العمل، أي العلاقات السائدة بين العمال من ناحية والإدارة بممثليها من مباشرين ومشرفين من ناحية أخرى. وعلاقات العمال بعضهم ببعض كجماعات، ومكانة هذه الجماعات في التنظيم الاجتماعي للمنشأة الصناعية.[4] يقول(أحمد مصطفى خاطر)في هذا المجال: "انه من السهل إحداث تغيير في السلوك لدى الأفراد عندما ينتمون إلى جماعة أكثر من محاولة

1- M.R.I.P: vers une culture mangeriale, opu, Alger, 1996, p: 442

2- Hubert landier: l'entreprise face aux changement, entreprise moderne edition paris 1984,p:42

3- Bruno fabi: se reorganiser pour mieux performer en Algérie, revue internationale de gestion homme et entreprise) éditée par cerise, annaba, Aout 1995, P: 64

4-محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص: 551، 552

التأثير عليهم وهم فرادى" . كما أن الأفراد والجماعات لا يمكن أن يقبلوا القرارات التي تفرض عليهم، ولكنهم يحبذون دعم القرارات التي يشعرون من خلالها بالمساواة، ويعملون على تنفيذ القرارات النابعة منهم؛ خاصة إذا كان ذلك عن إقتناع بجدوى التغيير الذي يقوم على عملية اتخاذ القرارات للمشاركين فيها، لأنها تخلق نوعا من الالتزام بالأهداف الجديدة. [1]

وقد أجريت دراسات وبحوث عديدة لتحليل أسباب الصراع بين أصحاب العمل والعمال، من خلال حاجات ومعتقدات ومواقف الأفراد الذين يدور بينهم الصراع، للعمل على منع حدوثه أو تخفيف حدته. فبالنسبة للعمال ، نجد أن مواقف العمل اليومية تعتبر جزءا رئيسيا من بيئتهم الحضارية؛ ومن ثم فإن كل منهم يعمل على إشباع معظم حاجاته في مجال العمل، أو خلال الوقت الذي يقضيه فيه. ويمكن تصنيف التوترات التي تنشأ في محيط الصناعة إلى فئتين رئيسيتين. أولاهما تتولد عن التغيرات التكنولوجية، والثانية تنشأ عن طبيعة العلاقات الشخصية المتداخلة في المشروعات الصناعية الحديثة،بالإضافة إلى أن الاتصال الدائري وغير المباشر بين الإدارة العليا والعمال الذي ينطوي على ترجمة مطالب المصنع الاقتصادية في صورة أوامر شخصية للعمال، من شأنه أن يخلق مواقف تؤدي إلى التوتر بين أولئك الذين يصدرون الأوامر وأولئك الذين ينفذون.

وقد اجرى معهد الرأي العام البريطاني عام 1946 استفتاء بين عمال الصناعة البريطانيين، للوقوف على أهم ما يحتاج إليه العامل في عمله ليشعر بالرضا أثناء العمل. فكان الاتجاه السائد بين الذين اشتركوا في الاستفتاء أن جو العمل الذي يشعر العامل بالطمأنينة هو الذي يشيع الرضا . ومن امثلة ذلك الرئيس الفطن وظروف العمل الحسنة، والتعامل بين الإدارة والعمال وما إلى ذلك. [2] كما قام (هاوزر) بدراسة العمال

1-أحمد مصطفى خاطر: طريقة تنظيم المجتمع (مدخل تنمية المجتمع المحلي، استراتيجيات وأدوار المنظم الاجتماعي)،مرجع سابق، ص: 101

2ـ محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية كآداة للتنمية في مجالات التطبيق، مرجع سابق، ص: 424-426

في إحدى المؤسسات التجارية الكبيرة للوقوف على الأمور التي يرغب فيها العمال فوجد ان رغبات العمال في هذا المجال تتلخص اساسا في ما يلي:

1. أخذ رأيهم في تحسين أحوال المؤسسة.
2. إطلاعهم على سير العمل بالمؤسسة.
3. الاستماع إلى شكواهم والعمل على إنصافهم.
4. معرفة أسباب التغيير في العمل إذا كانت هناك حاجة إليه.
5. عدم تدخل الرؤساء في عمل العامل.
6. عدم تعارض الأوامر التي يتلقاها العامل.

كما أوضحت دراسة أخرى أن العامل يشعر بالسعادة في عمله إذا توفر له بالإضافة إلى الأجر وساعات العمل المناسبة المركز الاجتماعي والعلاقةالجيدة بينه وبين الرؤساء والزملاء ، وظروف العمل المناسبة، والمركز الاجتماعي... والتحرر من الإشراف المباشر، وإعطائه قدرا من المسؤولية. [1]وفي دراسة قام بها (سيشور) عام 1954 على 218 مجموعة عمل في مصنع كبير للآلات الثقيلة في الولايات المتحدة ، وجد أن الجماعة الشديدة التماسك كان إنتاجها أكبر من الجماعة الأقل تماسكا تحت نفس شروط العمل. وكانت تتمتع فضلا عن الرضى عن العمل وقلة الغياب بالإنتاج الأعلى.وفي دراسة أخرى، أثبت من خلالها أن الإنتاج يزيد عندما يشتغل العامل مع زميل له يميل إليه، وأشارت الدراسة إلى توفير ملحوظ في الكلفة ونقص في التبذير، وتوفير في الجهود المبذولة دون طائل. [2]

وتأتي أهمية هذه الخدمات نظرا لطبيعة العلاقة بين الإدارة والعمال، والعمال والمشرفين التي تخضع لعدة شروط وإلى تنظيم معين ينتشر في المجتمعات الصناعية الحديثة، المتمثل في التنظيم البيروقراطي الذي يجعل كل وظيفة من الوظائف تخضع لوظيفة ذات

1 ـ عبدالرحمان محمد عيسوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت 1974، ص: 385-384

2 ـ خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي، د.م.ج الجزائر 1984، ص: 132

سلطة أعلى ،وذلك بصورة رسمية لا تشوبها أي علاقات شخصية. [1] والتي في ظلها قد لا يشعر العامل إزاء عمله بالرضا بفعل اشتغال أفراد معه في نفس المهنة، والذين لا يرغب في الانتماء لهم أو الالتقاء بهم والتعامل معهم لأنهم يقفون منه موقف السخرية والأستهزاء والإحتقار حتى خارج بيئة العمل ذاتها. [2]هذا الشعور المتمثل في عدم تقبل الجماعة له وعدم اعترافها به يضاعف شعوره بالعزلة والإحباط، ويقلل من اندماجه وانتمائه إلى الجماعة وارتباطه بها. وبالتالي شعوره بالعزلة والإحباط ، ويقلل من اندماجه وانتمائه إلى الجماعة والإرتباط بها، وعدم شعوره بالآمان والاطمئنان ، والاستقرار في العمل؛ لأن درجة شعور العامل بالانتماء لجماعة العمل يتوقف على درجة مشاركته في علاقاتها. وفي هذا المجال أكدت أغلب الدراسات على أن الرغبة في عضوية الجماعة، والتوحد معها من بين النواحي المفضلة على الأجر ذاته. [3]كما قد لا يشعر العامل إزاء مشرفيه بالرضا نتيجة أساليب الإشراف الغير ملائمة، والتي قد تكون مصدرا للخلافات والمنازعات والمشاحنات ؛ وما يترتب عنها من آثار سلبية على العمل والعمال على حد سواء ، لأن الإشراف عملية فنية يقوم عليها اناس مختصون تهدف إلى دراسة جميع الظروف التي تؤثر على نمو العمال، وإلى تحسين هذه الظروف بطريقة تعاونية. [4]

إن إهتمام المشرف بالعلاقات الاجتماعية والتنظيمات غير الرسمية في ميدان العمل، وتدعيم أواصر الأخوة بين العمال يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاج. وهذا ما تؤكده البحوث التي قامت بها جامعة (ميشيغان) ، والتي توصلت فيها إلى ان المشرف الذي يهتم بالعامل ويجعل إشرافه متمركزا حوله، مثل هذا المشرف تصبح جماعته مرتفعة الإنتاج. أما المشرف الذي يهتم بالإنتاج ويركز إهتمامه حوله فإن إنتاج

1ــ عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة، القاهرة، ط2، 1978، ص: 132

2ــ زيدان عبدالباقي: علم الاجتماع المهني، ط1، دار النهضة العربية، مصر 1978، ص: 11

3ــ محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص: 360

4ــ سعد ذياب: الإشراف الفني، دار النهضة العربية، مصر 1963، ص: 21-22

جماعته ينخفض. [1] كما أن إنتاجية الفرد في كثير من الحالات ترتبط بموقفه من رؤسائه وبالعلاقات المتبادلة بينهم والتي تصل إلى 86% في بحث (لاوش). [2]

وبالإضافة إلى تلك التصدعات التي تنشأ عن الخلافات بين مختلف التشكيلات العمالية في البناء التنظيمي للتنظيمات، نتيجة للتمايز المهني و الاجتماعي والثقافي . هناك مشكلة الإتصال باعتباره مجموع التطبيقات التي تبحث خاصة في علاقة الأفراد فيما بينهم؛ [5] ذلك أن إنقطاع خطوط الاتصال وتشوه التعليمات من مستوى إلى آخر ومن فرد إلى آخر، خاصة مع التوسع والتعقد في البنيات التنظيمية الصناعية، وبعد خطوط الاتصال التي أصبحت معها احتمالات تعرض التعليمات أثناء انتقالها من مستوى إلى آخر في السلم التنظيمي إلى التشويه، الذي يفتح المجال واسعا للدعاية والإشاعات؛ وما لها من تأثير على العمل والعمال (الاتصال اللارسمي) فالاتصال الجيد يساعد في تمتين الروابط والعلاقات الاجتماعية وحفظها. [3]كما أن السماح للأفراد بأن يناقشوا القرارات ويؤثروا فيها، وهي التي تتخذ وتطبق عليهم فيما بعد، يترك في نفوس العاملين أثرا حسنا. لأنهم يشعرون أن مساهمتهم في اتخاذ القرارات تدفعهم إلى القيام بالتزاماتهم، وتحقيق الأهداف العامة التي تخدم الجميع. [4]

ولقد تنبهت إلى هذه الحقائق المنظمات الصناعية التي بلغت الذروة في ميدان الإنتاج والربح الوفير والاستثمارات الهائلة. فالصناعات اليابانية وبالرغم من ان متوسط الأعباء الاجتماعية التي تتحملها أقل مرتين ونصف من مثيلاتها في فرنسا، إلا أن مردودها أكثر بكثير منها. [5]وذلك يعود كما يذهب إلى ذلك (نوجي ماستوموتو) إلى أن التقاليد الصناعية اليابانية تتمثل في إبراز دور العامل والإنسجام في علاقات العمل بين

1ــ عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ص: 214

2ــ جورج فريدمان، بيارنافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، مرجع سابق، ص: 167

3 -علي محمد عبد الوهاب: إدارة الأفراد (منهج تحليلي)، جـ1، مكتبة عين شمس، القاهرة 1975، ص: 67

4 Lakhdar Sekiow et Autres: gestion des ressources humaines, bibleothèque Canada, 1995,p:512

5 - Christian Sautter: Japan, le prix de la puissance, édition Seuil, Paris, 1975, p:138

العمال أنفسهم، وبين العمال والإدارة من جهة أخرى. [1] فمصالح الإداريين والعمال تكاد تكون مترابطة بشكل وثيق. كما أن هناك سعيا حثيثا نحو توطيدها بشكل أفضل ... فعلاقة العاملين بالإدارة تتمثل في التشاور الواسع المدى بين الإدارة والعمال في الأمور التي تتعلق بالشركة؛ حتى أنه في الوقت الحاضر يوجد أكثر من (90 %) من الشركات اليابانية يتعاون فيها كل من الإداريين والعمال بالتشاور فيما بينهم حول سياسة الشركة وتطوير ميادين العمل فيها ... وسبل التعاون هذه من شانها تسهيل سبل الاتصال المستهدف لكلا الجانبين، وهذه الحالة نادرا ما نجد مثيلا لها في الغرب. [2]

إن القوانين والمبادئ والأسس العلمية للإدارة غير كافية بمفردها لاستقرار المنظمات وتطويرها وتحديثها ؛ لأن المؤسسة مكون من أفراد وجماعات. ولا بد أن تقوم بينهم علاقات إجتماعية (يطلق عليها أيضا علاقات إنسانية، علاقات صناعية، علاقات عمل) ، وتعتبر محور التنظيم الاجتماعي ولو ان الفكر التقليدي ينكر قيام هذه العلاقات، ويحاول القضاء عليها. إلا أنها لا بد وأن تنشأ من تكرار تفاعلات الأفراد بعضهم مع بعض ، بحيث ينتج عن هذه الاستمرارية إطار التوقعات المشتركة فيما بينهم، والذي بدونه لا يمكن أن يعملوا سويا لتحقيق أهداف المنظمة؛ أي أن هذه العلاقات تحدث سواء شئنا أم أبينا. ولا يمكن القضاء عليها أو تحييدها ، ذلك لأنها تشبع في العمال حاجاتهم النفسية والاجتماعية التي بينت الدراسات والبحوث عدم إمكانية تعويضها عن طريق المكافآت المادية والمالية بأي شكل من أشكالها (نقدية أو عينية). كما أن العلاقات الصناعية الجيدة لا يمكن أن تعوض المكافآت المالية، [3] وهناك من يغلب كفة هذه الحاجات ويعتبرها أكثر ضرورة من إشباع الحاجات المادية. [4]

1-كوجي ماستوموتو: التنظيم لرفع الإنتاجية (دراسة تحليلية للأنظمة اليابانية وممارساتها)، ترجمة خضير كاظم حمود، محمد أحمد الهاشمي، شركة الشرق الأوسط للطباعة، عمان، الأردن، 1986، ص: 4

2- المرجع السابق، ص: 43

3- محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، جـ2، مرجع سابق، ص: 468

4- أحمد مصطفى خاطر: مقدمة في إدارة المؤسسات الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 92

ويضرب لنا في هذا المجال كل من (توماس بيترس، وروبير واترمان) أروع الأمثلة من خلال بحثهم في موضوع سر نجاح الشركات الأمريكية العملاقة التي لها باع طويل في مجال الإنتاج والربح؛ والذي شمل 75 شركة أمريكية متعددة الاختصاصات منها: جنرال موتورز، إ.ب.م، وماك دونالد، ودلتا آرلينس (شركة طيران)، ديزني، هاولت باكر، والمارت، دانا، كوداك، 3م (301)، لولر، ر.م.إ RMI، لوفيس ستروس ... وغيرهم.فأثبتا من خلال دراستهما أن الكثير منها تعتبر كعائلة كبيرة. ويذكران في هذا الشأن أن (بيغ جيم) الرئيس المدير العام لشركة(RMI) يقضي جل وقته بين عماله، يكلم هذا ويضحك مع ذاك، ويداعب الآخر.وهو الذي كتب على كل شيئ (واقي الرأس، اللوحات الإشهارية) في مقر الشركة ب(نيلس): "أضحكوا". هذه الشركة استطاعت خلال ثلاث سنوات رفع منتوجها إلى % 80 ... وصاحب شركة (وال مارت) صام والتون الذي يهتم بعماله بنفسه ، لدرجة أن كل المسيريين يحملون أوسمة كتب عليها "نهتم بعمالنا"؛ فيشركهم في اتخاذ القرارات ويعتبر أن أحسن الأفكار تأتي من العمال. وهو الذي نزل ذات يوم بطائرته التي كان فيها في رحلة لما أبصر إحدى شاحناته فأتم الرحلة مع سائقها لمؤانسته وامر الطيار بالعودة بالطائرة لوحده. هذه الشركة هي اليوم أكبر شركة توزيع للمواد (التجزئة) في أمريكا ... وصاحب شركة (تيكساس انسترمون) ماك شيفر يصرح أن كل عامل يعتبر مصدرا للأفكار، وليس فقط يدين يعملان .. ومدير شركة (يونايتد آرلينس) كارلسن آد يصرح:" أن لا شيئ أحط للمعنويات من غياب الاتصالات في الصفوف ". والأمثلة كثيرة لا يتسع المجال لذكرها غير أن ملخصها أن أرباب هذه الشركات وإدارييها يهتمون كثيرا بعمالهم ، لدرجة اعتبارهم شركاء وليس أجراء كما في شركة (وال مارت).

كما ان بعض الشركات مثل (دانا) تعتمد الاتصال المباشر والجيد، ومناقشة أمور الشركة مع العمال وجها لوجه. كما ان البعض منها استغنى عن تلك العمليات

التنظيمية الرسمية جزئيا كما في شركة (3M) حيث الاتصالات الغير الرسمية هي الفيصل وكذلك الحال في شركة (ماك دونالد). [1]

وعلى هذا الأساس أصبحت المصانع تقوم بتهييئة العلاقات بين العمال انفسهم وبين العمال وإدارة المصانع، فتظهر بها الحب والإخاء والتعاون والتسامح ، والمشاركة في الأفراح والأتراح، وعدم فتح أي مجال للخلافات بين العمال ... وإبعاد مظاهر الكراهية والحقد فيما بين العمال لتسود روح التضامن والتعاون في جو العمل ؛ [2] وكسب ثقتهم وتأييدهم بإعطاء فرصا للتعبير عن آرائهم ورغباتهم للإسترشاد بها، وتدعيم الإدارة في المؤسسة، وعلاج كل ما يطرأ فيها من متاعب وصعوبات ، وتذليل العقبات التي تحول دون وجود الإدارة الناجحة، والجمع بين الأطراف المتناقضة في وضعية عمل تدفعهم إلى العمل سوية متفاهمين ومتعاونين ومنتجين. و كثيرا ما توكل مهام ذلك إلى أخصائي اجتماعي يعمل على إقامة علاقات عمل سليمة، واتصالات عمل جيدة، والمساهمة في اكتشاف القيادات وتدريبها وتوجيهها، وكفالة اتصالات ديمقراطية داخل مراكز الانتاج؛ وذلك بتدريب الأفراد والجماعات على مزاولة الديمقراطية على اوسع نطاق، لأنه مهما سهلت بعض وظائف علاقات العمل فإن قيام الأخصائي الاجتماعي بها يضفي عليها لونا إنسانيا وصبغة علمية أكثر فاعلية وتأثير. [3]

وفي هذا المجال يذكر (محمود حسن) بعض الوظائف التي يضطلع بها أخصائي الجماعة ويلخصها فيما يلي:

1. يساهم في تنمية شخصية الفرد وتحقيق الأهداف الاجتماعية تبعا لقدراته وحاجاته.
2. مساعدة العمال الذين لم يقدروا على إنجاز مهامهم بإدراك السبب في عجزهم عن آداء عملهم.

1 - Thomes peters, Robert waterman: le prix de l'exellence, les secrets des meilleurs entreprises traduit par michelle garane et chantol pommier, inter edition, Paris 1984, P: 246-255

2 ـ أحمد مطلق وآخرون: مبادئ في التنظيم الصناعي وإدارة الانتاج والأجور، مرجع سابق، ص: 174

3ـ رستم لطفي كمال: الأخصائي الاجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص: 28

3. مساعدة الأفراد الذين يتصفون بمظاهر سوء التكيف نتيجة إفراطهم في السلوك العدواني أو المبالغة في الانسحاب والسلبية.
4. تشجيع ذوي القدرات الفائقة على تنمية مهارتهم القيادية
5. مساعدة الأشخاص الذين لا يستطيعون الخضوع للحدود والقواعد أو يدخلون في صراع مع السلطة بخروجهم عن لوائح المؤسسة.
6. مساعدة ذوي الاتجاهات الجامدة والسلوك الذي تنقصه اليونة والمرونة. [1]

ويتم كل ذلك كما يذهب(صباح الدين علي) من خلال حصول الأخصائي الاجتماعي على ثقة كل طرف من اطراف علاقة العمل، والسعي إلى إيجاد العلاقات الطيبة بالنصح والإرشاد والتوجيه، عن طريق الاجتماعات التي يعقدها مع العمال، وعن طريق الجلسات التي يجتمع فيها مع رجال الإدارة بالمصنع. كما يحاول أن يحقق العدالة الاجتماعية لكل منهم؛ حتى يصل إلى إيجاد روح التسامح والتفاني والشعور الجماعي ، مع خلق جو من الديمقراطية الحقة عن طريق الجمع بين مندوبي كل من العمال وأصحاب العمل في اجتماعات دورية يناقش فيها المشاكل المختلفة ، ويفصح كل منهم بآرائه ويعبر عن ميوله ورغباته كي يصلوا إلى التعاون التام في تحمل المسؤولية وإنجاز العمل على أحسن وأكمل وجه. وكل ذلك لكي يحقق أكبر كفاية إنتاجية مع حصول العمال على حقوقهم. [2]

إن التشريعات الاجتماعية العمالية مهما اجتهدت في تنظيم علاقات العمل، ومهما طورت الإدارة من مبادئها وأسسها وأساليبها التنظيمية البيروقراطية ؛ فإن ذلك لا يكفي في تحقيق علاقات مستقرة ما لم تقوم انسجة العلاقات الصناعية على برامج لتطوير العلاقات الانسانية في الصناعة، مع سكلجة كل ما يدور في المصنع حتى تخف حدة الصراع.[3]ومن هنا فإن قسم الإشراف الاجتماعي في كل مصنع يختص بحل

1ــ صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 467 ,468

2ــ صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 467 ,468

3- قباري محمد إسماعيل: المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر، مرجع سابق، ص: 200

مشكلات العمال عملا على توفير وقت المهندسين والملاحظين. كما انه يعمل على توجيه العاملين وإرشادهم، ودراسة ما يقابلهم من مصاعب ومتاعب في العمل ، والعمل على حلها عن طريق:

أ- الإشراف الاجتماعي:

1. استقبال العمال الجدد وتعريفهم بمكان العمل والزملاء ، وتنظيم العمل بالشركة والخدمات التي تؤدي لهم ومدى إمكانية الاستفادة منها.
2. العمل على توثيق العلاقات بمن يعملون بالعنبر، حتى تكون هناك علاقات قائمة على الاحترام والود المتبادل مما يشجع العامل على أن يستجيب للتوجيهات.
3. التعرف على ظروف العاملين الاجتماعية والاقتصادية والأسرية ، وإنشاء بطاقة لكل عامل يدون بها ملاحظات الأخصائي الاجتماعي فيما يتعلق بتصرفات العامل وإنتاجه، وعلاقاته وإجازاته وجزاءاته.

ب- دراسة المشكلات:

1. التأخر عن مواعيد العمل، والوصول إلى الأسباب المؤدية إلى ذلك للعمل على حلها إن أمكن.
2. حالات الغياب المتكررة والانقطاع الطويل عن العمل ،والدوافع المؤدية إلى ذلك ، والعمل على الحد من هذه الظاهرة.
3. دراسة إصابات العمل المتكررة ، والتعرف على الظروف التي تؤدي إلى الإصابة.
4. التمارض وأسبابه ودوافعه، هل هو لأسباب اقتصادية، اجتماعية أو لنقص في الإجازات.
5. المشاحنات التي تنشأ بين العامل وزملائه أو رؤسائه وإزالة ما يحدث من سوء تفاهم وديا ومساعدة العامل على التكيف داخل المصنع
6. دراسة حالة الانطواء والسلبية والعمل على إدماج العامل مع زملائه وإشراكه في أوجه النشاط المختلفة

7. دراسة مشاكل عدم إطاعة أوامر الرؤساء ودراسة أسبابها والعمل على حلها
8. دراسة كثرة التردد على العيادة الطبية ومعرفة أسباب ذلك والعمل على تنظيمها.[1]

جـ- النشاط الاجتماعي:

1. تشجيع الأفراد على الاشتراك في الرحلات وانضمامهم إلى جماعات الهوايات المختلفة.
2. تنمية الروح القيادية بإشراك الأفراد البارزين.
3. إتاحة الفرصة للعمال للتعبير عن رغباتهم وتلقي مقترحاتهم ، التي قد تسهم في زيادة الانتاج وتحسين ظروف العمل، ونقل هذه المقترحات لإدارة الشركة.

د- التوجيه والإرشاد:

1. نقل تعليمات وتوجيهات الأمن الصناعي، بالاتصال الشخصي لما له من تأثير قوي في نفوس العاملين.
2. نقل التعليمات والنشرات إلى العاملين عن طريق الاتصال الشخصي، وتوضيح ما غمض منها منعا للبس والغموض. ووسيلة الأخصائي في ذلك هي حسن علاقته بمجموعته، والثقة المتبادلة بما يحقق للعاملين الاستقرار والتفرغ للإنتاج. [2]

اما عن مؤسساتنا الصناعية فهي أحوج ما تكون إلى هذا النوع من الخدمات. وذلك لاعتبارات كثيرة جدا، من ذلك أن تجربة الجزائر في الادارة والتسيير تجربة فتية (مازالت ناشئة) نتيجة لفقدان الكفاءة في التنظيم والتسيير والمتخصصين في علم الادارة الحديثة. وإن وجدت فهي ليست كافية لتسيير المؤسسات على المستوى الوطني، بالاضافة إلى نقص التجربة الميدانية لهذه الاطارات؛ الأمر الذي أدى إلى إغفال جانب

1 ـ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص: 577 ,578

2ـ المرجع السابق، ص: 578 ,579

مهم في التسيير ألا وهو الجانب الانساني، وجماعات العمل التي تنشأ داخل المؤسسات.كما ان اتجاه الادارة الجزائرية يركز على القواعد الرسمية، والقوانين التي تنظم وتحدد المهام المختلفة والاختصاصات بكل دقة وفي صورة مجردة من السلوك الانساني والتنظيمات الاجتماعية العمالية، وهذا أدى إلى فراغها من محتواها، وأصبحت مجرد لوائح تنظيمية فارغة من محتواها الانساني؛ وبالتالي أصبح السلوك في اتجاه والقواعد الرسمية في اتجاه آخر.

فالقوانين واللوائح الادارية أصبحت تطبق على العمال بصورة آلية دون أن يكون لهم فرصة للتعبير عن آرائهم ومشاعرهم، وحتى إن وجدت فلا تتعدى التخطيط على الورق. وأن اقتراحات العمال تتحطم على واقع التنظيم البيروقراطي والروتين الاداري.كما ان الإدارة الجزائرية بدأت تشهد نمو سريعا لظاهرة البيروقراطية في جانبها السلبي ، وهذا ما ادى إلى عدم ملاءمة قواعدها الجامدة مع السلوك الإنساني المتجدد والمتغير مما خلق فجوة كبيرة بين القواعد البيروقراطية والتنظيمات الاجتماعية العمالية.

وإذا كانت الإدارة الجزائرية لأجل معالجة السلوك الإنساني قد اتخذت عدة إجراءات للقضاء على الإهمال والتكاسل والمتمثلة في نظام الثواب والعقاب، لكن ذلك بقي عديم الفائدة والفعالية لأنه لم يعمل على استيعاب التنظيمات غير الرسمية وإدماجها في المؤسسات الصناعية. وذلك بتطبيقه لنظام الثواب والعقاب في كل الحالات، وتحت جميع الظروف مع العلم أن الظروف الاجتماعية لجماعات العمل تختلف حسب الأحوال والمعطيات والأمكنة والأزمنة. [1]و لأنه لا يجب أن يغالي في نظام المكافآت الاقتصادية الخالصة على حساب رغبة العمال في احترام الذات والاعتراف الاجتماعي. فليس هناك من المال يستطيع ان يعوض عدم معاملة الناس ككائنات إنسانية. [2]

1 ــ حسان الجيلالي: التنظيم الرسمي في المؤسسات الصناعية، د.م.ج،الجزائر،1988، ص:73،74

2 ــ أ.براون:علم النفس الاجتماعي في الصناعة،مرجع سابق، ص:237

المبحث الثالث

الخدمات الاجتماعية العمالية المدعمة للتنظيم

المطلب الأول : خدمات السكن وملحقاته:

إن ظهور هذا النوع من الخدمات أو الأنشطة الاجتماعية يعود أساسا إلى المرحلة التي شهدت هجرة العمال الزراعيين إلى المدن الصناعية، خاصة مع مطلع الثورة الصناعية. حيث جذبت المصانع آلاف العمال وعائلاتهم، وأدت إلى مشاكل إجتماعية لاحصر لها. ونتيجة للأثار التي ترتبت عن سوء الأحوال السكنية آنذاك ، وتأثيراتها على صحة وأخلاق الطبقة العاملة؛ تكونت نتيجة لمجهودات المصلحين الإجتماعيين في لندن عام 1842 (الجمعية المدنية لتحسين مساكن الطبقة العاملة). أما إهتمام الحكومات بمشروعات السكن الإجتماعي للطبقة العاملة . فيعود بالأساس إلى المقالات الرائدة في هذا المجال والتي كتبها كل من جون ستيوارت ميل، توماس كارليل، جون رسكين، شارل ديكنز...الخ الذين كرسوا جهدهم لعلاج مشكلات الفقراء، ومعاونة الطبقات العاملة، وإستنكار فكرة الحط من قيمتها وتحقير شأنها.[1]

إن الخدمات السكنية تعتبر من مستلزمات الحياة، لما لها من أهمية في التوازن الشخصي والعائلي؛ ذلك أن المسكن اللائق من الوسائل الضرورية والفعالة في تحقيق رفاهية العمال وإستقرارهم النفسي والإجتماعي. وفي هذا المجال يقول (محمود حسن): "السكن عنصر أساسي في رفع المستوى المعيشي للعمال، وخطوة أولى للإستقرار الإجتماعي." [2].كما أن توفير المسكن اللائق من ناحية الإتساع والتهوية والسلامة الصحية يعتبر إلى جانب كونه المجال الذي يسهم في الرعاية الصحية الضرورية للعامل وأسرته ، ومصدر جذب قوي يساعد العامل على قضاء الجانب الأكبر من وقت فراغه في مسكنه؛ وبهذا يعتبر أداة غير مباشرة في توجيه الترويح العمالي إلى داخل المسكن، ويسهم في ربط الأسرة العمالية برباط قوي نتيجة لإشتراك أفرادها في قضاء أوقات

---

1 ــ محمود حسن: مقدمة الخدمة الإجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص:71

2 ــ محمود حسن: مقدمة الخدمة الإجتماعية، مرجع سابق، ص:765

فراغهم بالمسكن، خاصة إذا وجه العامل وجهة سليمة لإستثمار وقت فراغه داخل سكنه بصورة إيجابية.[1] أما المسكن السيء الغير مستوفي للشروط الصحية، ينال من صحة العامل وطمأنينته، ويسيء إلى تكوينه الخلقي والإجتماعي. فإذا كان يعاني من أزمة سكن ، فإن ذلك ينعكس على العامل ، وينقص من كفاءته الإنتاجية؛ بالإضافة إلى إنخفاض الروح المعنوية. وبالتالي تدهور العلاقات الإجتماعية بينه بين أصدقائه ورؤسائه والمشرفين عليه. ولذلك وجب توفير السكن للعامل، على أن تكون هذه المساكن بأجر يلائم حالة العامل المادية بالإضافة إلى توفير الشروط الصحية، وأن تكون قريبة من أماكن عمله وأن لاتكون بعيدة عن المرافق العامة.[2]

ونظرا لإتصال هذه الخدمة اتصالا وثيقا بصحة العامل، واهميتها وتأثيرها الإجتماعي والمادي والنفساني في حياة العامل وأسرته؛ وبالتالي في المجتمع الذي يعيش فيه. فيجب توفر الشروط الصحية والهندسية فيها، وان تكون قريبة ما أمكن من مقر العمل، وأن يكون الإيجار معقولا ويتناسب ودخل العامل. وقد أخذت بهذه التجربة الولايات المتحدة الأمريكية التي وفرت لعمالها منازل صحية، فمعظم الأمريكيين يعيشون في أحياء عمالية كبيرة بالقرب من المصانع التي يعملون بها. ولما إزدهرت الصناعة وإزدحمت السكنات في أحياء العمال. وضعت الحكومة الأمريكية برنامجا سنة 1943 لإزالة المساكن القديمة ، وإقامة محلها أخرى عصرية. كما كانت تعطي قروضا لمن يريد أن يبني سكنا بعيدا عن الأصقاع القذرة.[3] كما قد تقوم بعض الهيئات الدينية بإنشاء منازل للعمال بأجر زهيد كما في حدث في بروكسل. وقد تقوم بذلك الجمعيات الخيرية ومثال ذلك ما قام به (جورج بيابودي) بإنجلترا ، حيث كون هيئة هدفها بناء المساكن على أساس إستخدام إيرادها لإنشاء مساكن أخرى، وقد تمكنت خلال 12 سنة من إسكان أكثر من 30 ألف عامل. كما قام (راسكن) بإنشاء عددا من المساكن الخاصة

---

1 ــ محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: الخدمة الإجتماعية العمالية، مرجع سابق، ص:192-198

2 ــ أحمد كمال أحمد وآخرون: الخدمة الإجتماعية والمجتمع، مكتبة القاهرة الحديثة،1963، ص:112

3 ــ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص:103

للعمال، وأتفق مع مؤسسة (أكتافياهل) على تولي إدارتها والإشراف الإجتماعي عليها، والقيام بالتوجيه والإرشاد اللازمين للمحافظة على نظافة المساكن والعناية بها. [1]

لقد أثبتت الدراسات أن المسكن المريح بجوار المصنع عنصر هام من عناصر زيادة الإنتاج لا تقل عن عنصر المكافآت التشجيعية. وأن المساهمة في تدبير الخدمات اللازمة للعامل وأسرته تعطي للمشروع أضعاف ما ينفق عليها من أموال وأرباح ، كالحصول على مسكن مناسب بإيجار تساهم فيه الشركة، وتقديم الرعاية الصحية له ولأسرته نظير رسم مناسب. وقد أجري بحث في شركة (النصر)المصرية للسيارات على عينة من 1200 عامل، ووجد من بين نتائج الدراسة أن 86% من العاملين في السكن الإقتصادي بجوار المصنع راضون عن ذلك. [2] كما بينت دراسات عديدة أخرى أهمية السكن في حياة العامل، وحالته النفسية والإجتماعية من بينها تلك التي أجريت حول العوامل النفس-إجتماعية المؤثرة في الإنتاج سنة 1965 على عمال مصنعين للدخان والسجائر في مصر؛ والتي لوحظ من خلالها أن العمال الأكثر إنتاجا يدفعون إيجارا لمساكنهم أكثر من غيرهم. ويعود ذلك في رغبتهم في الإرتقاء بمستوى مساكنهم. [3] و على هذا الأساس هناك إحساس متزايد بالمسوؤلية القومية نحو توفير المساكن الملائمة للعامل وأسرته بإعتباره أولى حلقات الإستقرار الإجتماعي. ومن ناحية أخرى فإن مصروف المسكن يمثل جانبا كبيرا من الدخل لدى الغالبية.

لهذا أصبح توفير المسكن الملائم من طرف الدول من أهم وسائل تحقيق الرفاهية الإجتماعية، لأن المسكن الغير ملائم من أهم العوامل الهامة في زيادة الإنفاق العام في المسائل الصحية وتوفير الأمن. وأن تحسين حالة المساكن يؤدي في الواقع إلى القضاء على أهم أسباب التخلف الثقافي والإجتماعي والصحي بطريقة غير مباشرة. فتقوم

1 ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال ، مرجع سابق، ص:96-97

2 ـ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص:725-726

3 ـ فائق عبد محمد المجيد: الرعاية العمالية في المجتمع الإشتراكي الحديث، مرجع سابق، ص:150

الحكومات بتقديم القروض ذات الفوائد الصغيرة للجمعيات التعاونية الخاصة بإنشاء المساكن. وهي تقوم ببيعها وتأجيرها للعمال. [1]

كما إقتنع الكثير من أصحاب المصانع بفكرة تهيئة المساكن الإجتماعية الصحية التي يتوفر فيها الماء والكهرباء والتهوية الكافية بجانب كفايتها لسن العامل وأفراد أسرته؛ و في مكان قريب من المصنع. وأصبحت ميزانية مصانعهم تتضمن أقساما خاصة لإنشاء مساكن كافية للعمال حتى يسهل إسكانهم، وينعمون بصحة جيدة بتوفير الوسائل الصحية في هذه المساكن، كما يساعدونهم بتحديد إيجار هذه المساكن وأجور العمال. [2] بالإضافة إلى أن هذه الخدمة أنشأت لها أقسام خاصة في البناء التنظيمي للمؤسسات الصناعية تتولى تدبير المساكن اللازمة للعاملين، والقيام بالبحوث الإجتماعية لتحديد الأولويات في هذا المجال، وإتخاذ إجراءات التعاقد، وتحصيل الإيجار والقيام بالإشراف على صيانة المساكن ونظافتها وحراستها، وتقديم الخدمات الإجتماعية لأسر العاملين بها، وذلك عن طريق إجراءات منها:

1. إستقبال المستأجرين وتعريفهم بالبيئة الحديثة.
2. زيارة أسر العاملين بالمساكن ، ونشر الوعي الإجتماعي والثقافي والصحي بينهم، والتعرف على مشاكلهم للعمل على حلها.
3. العمل على إنشاء مدارس خاصة لقاطني المساكن، وإجراء البحوث الإجتماعية للتعرف على أفراد الأسر وأعمارهم ؛ وهذا حتى يتيسر إلحاقهم بالفصول الدراسية المناسبة، وكذلك إنشاء فصول لمحو الأمية.
4. إنشاء جمعية تعاونية شاملة لجميع إحتياجات الأفراد بأنسب الأسعار.
5. العمل على إنشاء مراكز لرعاية الطفولة والأمومة، والإرشاد الصحي، والعمل على تعيين زائرة صحية مقيمة لتوعية الأهالي بالإسعافات الأولية والوعي الصحي.

---

1 ــ محمود حسن: مقدمة الخدمة الإجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص:574

2 ــ صباح الدين علي: الخدمة الإجتماعية، مرجع سابق، ص:468

6. العمل على إنشاء نادي محاط ببعض الحدائق، ومزود بوسائل التسلية المناسبة لتمضية أوقات الفراغ.

7. إنشاء مركز خدمة بيئة لبث روح التعاون بين سيدات المساكن لتأهيلهم وتعليمهم الطرق السليمة للأعمال المنزلية المختلفة.

8. الإشراف على الخدمات العامة للمدينة السكنية من حيث الحراسة وصيانة المباني والمرافق ونظافتها.[1]

إن إقامة سكنات نموذجية بالقرب من أماكن العمل، والخدمات والنوادي الاجتماعية لعائلات العمال... ليس مجرد وسيلة بل ضرورة يقتضيها مبدأ العدالة الاجتماعية بل باعتبارها حاجة إنسانية أساسية .[2] وعلى هذا الأساس اقرت الاتفاقيات الدولية في مواثيقها أحقية السكن بإعتباره المحور الأساسي في حياة الأسرة وإستقرارها. وعلى غرار ذلك جاءت تشريعاتنا الوطنية لتجسد هذا الحق في مواثيقها. فالمؤتمر السادس لحزب جبهة التحرير الوطني أوصى بتجسيد برنامج البناء والتجديد الذي تضمنه المخطط الخماسي بالنسبة للعشرية (1980-1990) ، تضمن بناء 120 ألف مسكن سنويا، ومنح المؤسسات قطعا أرضية لتشجيع بناء تجمعات عقارية صغيرة للعمال وذلك مع تجديد صيغ القروض المناسبة، وإشراك العمال في تحديد تصور نموذج السكن، وتجسيد شعار: "لكل وحدة حيها العمالي" ؛ مع إرساء سياسة للإيجار تتناسب ودخل العمال . بالإضافة إلى ضمان السكن لكل عامل قبل إحالته على التقاعد.[3]

ونظرا للأهمية القصوى التي يكتسيها موضوع السكن الإجتماعي بالنسبة للعامل كقوة منتجة؛ أوصى المؤتمر السابع بتنمية قطاع السكن بشكل متوازن ومنسجم مع تنمية النشاطات الإنتاجية والإجتماعية، وإعطاء الأولوية في توزيع السكن لفائدة العمال قرب

1 ـ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الإجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص:579-580

2 - Louis Paul aujoulat : Action sociale et developpement, OP, Cit, P: 326

3 ـ الإتحاد العام للعمال الجزائريين : الوثيقة المصادق عليها في المؤتمر السادس للإتحاد العام للعمال الجزائريين من 05-09 أفريل 1982

مراكز النشاط الإقتصادية والإجتماعية التي يزاولون فيها أعمالهم، وتشجيع المبادرات الفردية في إطار البناء الذاتي أو التعاوني أو المؤسساتي.[1]

وإستجابة للائحة الإتحاد العام للعمال الجزائريين في المؤتمر التاسع، أصبح التمثيل العمالي في لجان توزيع السكن الإجتماعي قائما.[2] كما خص المرسوم التنفيذي (179/82) هذا المجال الحيوي بالذكر في مادتيه الثانية والثالثة؛ حيث أشار إليه في الأولى بالسكن، وفي الثانية بالأنشطة ذات الطابع الإداري التي تسهل إنشاء التعاونيات العقارية لصالح العمال.[3]

ومن أجل ترقية السكن الإجتماعي للعمال أقرت الثلاثية (النقابة، الباطرونة، الحكومة) في إجتماعها ليومي 29، 1996/08/30 مبدأ السكن الإجتماعي للعمال، وتقرر في هذا الشأن إنشاء صندوق وطني للسكن الإجتماعي للعمال، الذي تم تنصيب مجلس إدارته والتنظيمات الرسمية الموجهة من الحكومة في هذا الإطار لتسهيل الحصول على قطع الأراضي. ففضلا عن نسبة (0,5%) من (3%) من حجم الأجور المخصصة للخدمات الإجتماعية. كما أن جملة أخرى من الإجراءات ةد تم إتخاذها لتخفيض نسبة (80%) من سعر الأراضي مع كفالة الدولة للتهيئة العمرانية.[4]

كما يمكن ان تلحق بالخدمة سابقة الذكر(الإسكان)، خدمات رعاية أبناء العمال خاصة منها دور الحضانة التي ظهرت خاصة مع إقتحام المرأة ميدان العمل خارج المنزل، وحاجة الصناعة إلى اليد العاملة آنذاك. وتعتبر دور الحضانة من المؤسسات الإجتماعية الهامة التي تجد فيها الأمهات العاملات المكان لإيداع أطفالهن أثناء فترة العمل؛ والمساهمة في رعايتهم بما يحمي الأسر من التصدع والإنهيار من جهة، ومن ناحية أخرى

---

1 ـ الاتحاد العام العام للعمال الجزائريين : الوثيقة المصادق عليها في المؤتمر السادس للإتحاد العام للعمال الجزائريين من 25-27 مارس 1986

2 - U.G.T.A.: Statut et resolutions adoptès par le 9° congrès national, OP,Citm P : 138

3 ـ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:المرسوم 179/82، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية و كيفية تمويلها، مرجع سابق

4 ـ عريضة إتفاق الثلاثية (الباطرونة، النقابة، الحكومة) ليوم 1996/30/29

فإنها تعمل على تهيئة بيئة تربوية صالحة للطفل تساعده على النمو الطبيعي من جميع النواحي، وتدريب الأطفال ومساعدتهم على الإنتقال من حالة الإعتماد الكلي على الغير إلى حالة الإستقلال النسبي ، وتكوين الإتجاهات الإجتماعية السليمة وعادات السلوك الملائمة.

و لذلك عنيت بعض المؤسسات الصناعية بالناحية العائلية للعمال والعاملات، وقدرت ما يحدث غالبا للأطفال الصغار إذ كان الأب والأم في عملهما. فأنشأت دور الحضانة ليطمئن فيها الآباء على أولادهم خلال ساعات العمل نهارا. حيث تتلقاهم عنهما يد رحيمة تتولاهم بالرعاية وتقوم على راحتهم في مأكلهم وصحتهم. ويصاحب هذه العناية عملية تربوية تقوم على تطبيعهم بعادات إجتماعية حسنة. ففي دار الحضانة يقضي الطفل ساعات النهار مع برنامج مصمم بعناية، يتناول طعامه الجيد في مواعيد محددة وبطرق منتظمة، ويجد إلى جانبه إنسانا طيبا يحنو عليه ويهتم بشؤونه ويلاحظه ويسليه. وفيها يفتح الطفل عينه على أول مجتمع، ويبدأ يشارك أبناء العمال أمثاله في اللعب وأوجه النشاط المختلفة . فلا يجد نفسه فردا واحدا يغتنم شيئا لنفسه، أو يسلب حاجة غيره، أو يؤدي عملا يعود عليه وحده بالخير أو الضر، ولكنه يعيش مع الجماعة، ويعتاد حياة التعاون منذ الصغر. وفي هذا المجال الحافل بالمشاهد والمظاهر الجديدة تبدأ حاسة الإطلاع تتحرك، وتبدأ الميول تظهر ،والهوايات تنكشف تحت سمع وبصر المربيات والمربيين الذين يأخذون في تعهد الميول وصقل المواهب، وتحريك النشاط إلى الوجهة المناسبة وتصحيح الأخطاء بالطريقة الملائمة وتفادي الإنحراف في مرحلة مبكرة. فينمو الطفل وتنمو معه هذه الإنطباعات حتى تصبح خطوط عميقة في كيانه ووجدانه.[1] ولذا فإن وجود أماكن لرعاية الطفل ملحقة بالمصانع يؤدي إلى إستقرار الأمهات العاملات، بحيث لا يكثر إنقطاعهن عن العمل. فهذه الدور تشجعهن على الإقبال على العمل وتخفف عنهن الضغوط التي يمثلها الإنصراف إلى العمل ،وتحمل أعباء ومسوؤليات الأسرة في نفس الوقت. ويلاحظ أن المجتمعات التي إشترطت في تشريعاتها على صاحب

1 ـ محمد كامل البطريق،محمد نجيب توفيق: مجالات العاية الإجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص:600

العمل إنشاء دار الحضانة إذا كان يعمل في المصنع عددا معينا من العاملات، تبين أن هذا الشرط لم يصبح قيدا على تشغيل الأمهات فقط، بل كان كذلك سببا في تعطيل الغرض الذي وضع هذا التشريع من أجله؛ حيث كان أصحاب العمل يتمسكون بعدم إنشاء دور الحضانة لأنهم لا يستخدمون العدد من العاملات الذين يجعلهم يخضعون لأحكام القانون وإلتزاماتهن. ولذاك ينبغي أن لا يحدد القانون عددا معينا من العاملات حتى يقوم أصحاب العمل بإنشاء دور الحضانة.[1]

كما يدخل ضمن هذا الإطار رياض الأطفال خاصة في الأحياء السكنية للعمال، وذلك حماية لأبنائهم وفتح المجال لهم للترويح وتنمية ميولاتهم عن طريق اللعب فيها. وبهذا لم تغفل تشريعاتنا الوطنية هذا الجانب فأقرته في المرسوم التنفيذي (179/82) المحدد لمحتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها، وذلك بالإشارة إليه في المادة الثانية منه، والتأكيد عليها في المادة الثالثة (دور الأمومة ورياض الأطفال).[2]

1 ــ محمود حسن:مقدمة الخدمة الإجتماعية، مرجع سابق، ص:571

2 ــ المرسوم التنفيذي رقم 179/82 المحدد لمحتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها

المطلب الثاني: خدمات التغذية

إن الطاقة التي يبذلها العامل في عمله ناتجة عن وجبات الغذاء الذي يتناولها. لذا سرعان ما يفقد المرء قدرته على الصمود أمام ما تتطلبه أعضائه من جهد وطاقة إذا ما تناول وجبات غذائية غير كافية كما ونوعا. لأن الغذاء الكافي يساعد على النمو ويعوض الخلايا في حالة المرض والهزال أو الإصابة بالجروح... [1] إن الغذاء هو المصدر الذي يستمد منه العامل طاقته ويمكنه بواسطته العيش والإنتاج.[2] فالعمل الذي يقوم به العامل في العمل، يتطلب المزيد من الجهود وقوة الإحتمال. لذا فهو يحتاج إلى مواد غذائية من نوع معين تساعد على بناء جسمه ،وتزوده بالطاقة اللازمة لجهوده.[3]

وبحكم أن العامل وما له من مشاكل ومصاريف متنوعة لا يستطيع بواسطة أجره أن يضع لنفسه وجبات خاصة من الطعام تتماشى وعمله ، من أجل تعويض ما يفقده من قوة وطاقة، وإن إستطاع تحقيق ذلك ؛ فإنه لايستطيع القيام بتحضير وجبات صحية تتناسب وعمله الذي يقوم به في أغلب الأحيان.[4] والتي تستجيب كما يقول (محمد علي شحاتة) للشروط التالية:

ا- أن يكون كافيا ومحتويا على كافة العناصر الغذائية.

ب- أن يكون سهل الهضم ومحتويا على كمية كافية من السوائل.

جـ- أن يكون ميسرا من ناحية الوفرة والثمن.[5]

لذلك أصبح وجود المطاعم في المؤسسات الصناعية مهما كان نوعها أمرا ضروريا، ومن متطلبات الصناعة الحديثة، ومطلب أساسيا من حق العمال التمتع به. كون الغذاء الجيد واللازم للجسم يساعد العامل في تأدية عمله بصورة طبيعية، ويحفظه من الأمراض الجسمية والنفسية، وتظل إنتاجيته في إرتفاع مستمر؛ لأن العمل يقتضي

1 ــ عبد الله بدر عبد الله: نفسية العامل ودوران الآلة، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة 1967، ص: 66

2ـ أحمد كمال أحمد: مناهج الخدمة الإجتماعية في خدمة الفرد، مكتبة أفخانجي، مصر 1979، ص: 390

3ــ مصطفى كمال: الإنسان في المجتمع المعاصر، دار المعرفة، القاهرة، 1969، ص: 265

4ــ لبيب السيد: العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث، ط2، مكتب السعادة القاهرة،1967، ص:106

5ــ محمد علي شحاتة: التخطيط وتنمية الموارد البشرية، جمعية إدارة الأعمال العربية، القاهرة ، ص:324

إحتراق كثير من أنسجة الخلايا في الجسم، وإستنفاذ كثير من وحداته الحرارية التي يتولد عنها إفرازات سيئة الأثر ، حتى لتسمى إصطلاحا (سموم) .فإذا لم تتجدد الخلايا ولم ويعوض الجسم بوحدات حرارية جديدة بفضل راحة مناسبة وغذاء جيد ، وهن الجسم وضعفت قواه، وفترت حيويته، وقل نشاطه، وضعفت مناعته أمام الأمراض، وعاجلته الشيخوخة[1]

ونظرا لإرتباط التغذية بالإنتاج مباشرة ، حيث تشير الدراسات الحديثة التي تقدم بها (مورغارد) إلى أن تقديم وجبتين إضافيتين للعمال يرفع من الإنتاج بنسبة (10%) . ولاحظ أن العمال يقل إجهادهم وتعبهم بالرغم من إرتفاع إنتاجهم. [2]لهذا تسعى المؤسسات إلى توفير الخدمات الغذائية والمياه الصالحة للشرب ، وتهيئة الأمكنة المناسبة لتناول الطعام...[3] وتعتبر هذه الخدمة من أكثر الخدمات إنتشارا في المصانع، حيث توفر للعمال المطاعم والمقاصف التي تتيح لهم الحصول على حاجاتهم من الأطعمة بأسعار منخفضة أو مجانية. وقد تصبح التغذية إلزامية في بعض الأحوال كصرف اللبن أو الوجبات الكاملة لعمال بعض الصناعات او في المناطق النائية... وتوفير التغذية الكاملة للعمال من الموضوعات الهامة التي تشغل خبراء التغذية ورجال الصحة المهنية في الوقت الحاضر. [4]

كما إقتنع بها الكثير من أصحاب العمل، وأنشأوا المطاعم العمالية التي تصرف وجبات صباحية وفي الظهر وفي المساء، يشرف عليها اطباء سواء في كميتها أو في نوعيتها، أو في طريقة طهيها وتوزيعها ، والأواني التي يتناول العمال فيها غذائهم، وكذا الأشخاص الذين يقومون بالخدمة؛ بحيث تكون كل هذه العناصر متوفرة فيها الشروط الصحية. كما تقوم بعض المصانع بتسهيل حصول العمال على هذه الوجبات الغذائية، وضمانا لإستفادتهم منها. وذلك بصرفها بمقتضى بطاقات يحاسب عليها العمال عند

1ـ لبيب السيد: العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث، ط2، مرجع سابق، ص:92

2ـ محمد فائق عبد المجيد: الرعاية العمالية في المجتمع الإشتراكي، مرجع سابق، ص:112

3ـ إبراهيم بيومي مرعي: الخدمة الإجتماعية في المجالات الصناعية، مرجع سابق، ص:72

4ـ أمين عزالدين: المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة،1964، ص: 106-107

إستلام أجورهم ، وذلك ضمانا لعدم توقف العامل عن الحصول عليها بسبب قلة المال لديه، الذي يضطره إلى التنازل عن بعض الوجبات أو يشتري من الباعة الذين يرغبون بالإنتظار لحين إستلام أجورهم. كما تقوم بعض المصانع بالمساهمة في أثمان هذه الوجبات، بحيث تصرف في بعض الأحيان بأجور إسمية تعادل نصف تكاليفها، حتى تساعد العمال وتشجعهم على تناولها حفظا لصحتهم التي أصبحت عاملا من عوامل الإنتاج. [1]وفي هذا المجال يذكر (ج.م.بريتي) أن هذه الخدمة يمكن أن يعهد أمر الإشراف عليها وتسييرها إلى أحد أعضاء لجنة الخدمات الإجتماعية، أو لمسير مأجور تحت وصاية اللجنة، أو إعطائها لمؤسسة مختصة أو للمستخدم. كما تلجأ بعض المؤسسات إلى الإشتراك في مطعم واحد يعهد تسييره والإشراف عليه إلى اللجنة ما بين المؤسسات المعنية.[2] وذلك تجميعا للإمكانيات المشتركة من أجل ضمان أحسن للخدمة.

ويلخص (رستم لطفي كمال) هذه الخدمة في توفير أماكن مناسبة لتناول الطعام، وتقديم الوجبات الغذائية المناسبة، وتوفير المياه العذبة للشرب، وتوفير المقاصف، وحث العمال على الأخذ بالعادات الغذائية السليمة، والعمل على توعية العمال وأسرهم لخلق تقاليد وأذواق جديدة في الوجبات تستهدف رفع المستوى الغذائي للوجبات مع خفض تكاليفها. وغذاء الإنسان يشمل كل ما يتناوله من الأطعمة والمشروبات التي تمد الإنسان بالخامات اللازمة لنموه و تجديد أنسجته؛ كما يمده بالطاقة اللازمة لكي يؤدي عمله ،ولكي تؤدي أعضاؤه وظائفها، وليحتفظ بحرارته الداخلية ، وهي مصدر الطاقة التي يستطيع بها العامل أن ينتج وأن يعيش.

وهناك مستويات تحدد الطاقة التي يحتاجها الإنسان للقيام بالأعمال المختلفة والمناسبة لنموه و نشاطه. لذا فإن رجوع الأخصائي في التغذية لهذه الجداول أمرا مهما لأنه عن طريقها يستطيع إختيار الوجبة الملائمة والمناسبة ومقاديرها. كما أن لتأثير البيئة ومناخها والأطعمة والمحصولات المتوفرة فيها، والعادات الغذائية التي ينشأ عليها

1 ـ صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص:469

2 - J.M.Peritti: gestion du personnel, OP,Cit, P:452

الإنسان، ونوع الأطعمة التي يتناولها ويستسيغها دورا في مدى الإقبال عليها. إلا أن ذلك لا يمنع الأخصائي في التغذية من بذل الجهود لخلق أذواق جديدة، وعادات سليمة.

وحتى تؤدى هذه الخدمة بفعالية هناك شروط يجب توفرها في الغذاء، والتي يجب ان يراعيها الأخصائي عند وضع القائمة الخاصة بالوجبات في المطعم من ذلك:

1. مراعاة بيئة العامل وإمكانياته المادية وميزانية الخدمة.
2. احتواء الغذاء ما أمكن على العناصر الغذائية الضرورية بكميات كافية.
3. احتواؤه على كمية كافية من السوائل وأن يكون سهل الهضم.
4. ان يكون ميسرا من ناحية الوفرة.
5. أن يكون متفقا مع عادات وميول وأذواق المستهلكين. [1]

ويشترط في القائمين على هذه الخدمة ما يلي:

1. ان يكون قد نال تدريبا معينا في التغذية في أحد المعاهد المتخصصة.
2. أن يكون ملما بخصائص كل طعام ومزاياه وما يحتويه من عناصر.
3. أن يتابع الجداول والمقاييس التي تضعها الجهات المعنية بالتغذية.
4. متابعة البحوث التي تجرى في هذا السبيل بإستمرار، وأن يدخل التجديد على المطعم بصورة دائمة.

أما نطاقها، فالنظام الشائع هو تقديم وجبة الغذاء بالمصنع، وتقدم في الغالب لورديات النهار دون ورديات الليل. وبعض المصانع تقدم الوجبة الساخنة نهارا والجافة ليلا. وفي المناطق النائية تقدم الوجبات الثلاث بالإضافة إلى الشاي والقهوة واللبن والعصير. وفي المصانع التي يتعرض فيها العامل للحرارة، ويكثر إفرازه للعرق تصرف أقراص من الملح لتعويض الملح المفقود مع العرق. وتقوم في بعض المصانع مطاعم تقدم وجبات الإفطار بسعر التكلفة.

---

1 ـ رستم لطفي كمال: الأخصائي الإجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص:167-168

و بالنسبة لثمن الوجبة، فهناك أكثر من نظام للثمن الذي يدفعه العامل نظير الوجبة التي يتحصل عليها فمنها:

1. وجبات حرة بدون ثمن في مصانع محدودة جدا. وغالبا في أماكن مستواها منخفض وتقل العناية بها، وحجة المتبعين لهذا النظام أنها لاتجعل للعامل الخيار في تناولها أو عدم تناولها. فمثل هذا النظام لايتيح للعمال أن يمثلوا في لجان إعداد الوجبة أوالإشراف عليها، وهم لايملكون إلا النقد دون إبداء أراء لتحسينها.
2. وجبات تقدم بمساهمة العمال فيها بمقدار معين.
3. هناك مصانع تقتصر مساهمتها على إعداد الأماكن، والعامل يتحمل التكاليف الفعلية للوجبة ومستواها يكون عامة منخفض ليكون في متناول العامل.

وهناك أكثر من طريقة لتسديد وآداء ثمن الوجبة من بينها:

1. الدفع مقدما مقابل الحصول على طوابع مؤرخة بالأيام، ويقدم العامل الطابع عند تناوله الوجبة.
2. الحصول على الطوابع مقابل خصم من أجر العامل.
3. الحصول على بطاقة واحدة فيها مربعات تثقب كلما حصل على وجبة.[1]

كما تلعب الثقافة الغذائية أهمية بالغة بين عمال الصناعة؛ ذلك أنه كثيرا ما تؤدي زيادة دخل العامل إلى زيادة فرص إختياره للطعام. كما أن هذا الإختيار يتأثر بمزاج الشخص وميوله التي تتأثر بالعادات التي إكتسبها في طفولته. ولا يتوقف تأثير إختيار العامل لغذائه على العامل نفسه الذي يعوض ما يتناوله في المصنع من وجبات، بل هو يؤثر على مستوى تغذية الأسرة كلها. لذا كان على أخصائي التغذية أن يولي

1 ـ المرجع السابق، ص:170-171

موضوع الثقافة العمالية الغذائية عناية خاصة بما يكفل الوعي الغذائي بين الأسر وبالتالي وقايتها من كثير من الأمراض.[1]

ومن أجل تأمين هذه الخدمات، تلجأ المؤسسات إلى تخصيص قسم في بنائها التنظيمي يقوم على تغذية العاملين، وتقديم المأكولات والمشروبات لهم في مستوى لائق من الخدمة وذلك عن طريق:

1. وضع سياسة التغذية للعاملين من حيث الأنواع والكميات المقررة للفرد، والأجهزة والأدوات اللازمة لإعداد الوجبات، والإمكانيات الواجب توفرها بالمطابخ والمطاعم حتى تستطيع تأدية خدمتها.
2. تدبير الخامات اللازمة للتغذية عن طريق التعاقد أو الممارسة.
3. تقدير الكميات المطلوبة شهريا بالنسبة للخامات الجافة، ويوميا بالنسبة للأصناف الأخرى على أساس الإخطار بعدد الوجبات المطلوبة الواردة من الخزينة.
4. إستلام الأصناف سواء كانت مطلوبة للتموين، أو للتشغيل من جهة التوريد.
5. فحص الأصناف الموردة من حيث الكمية والنوع، وإضافتها لعهدة مخزن التغذية.
6. القيام بأعمال التجهيز والطهي في الوجبة المطهية ،والتوزيع في المواعيد المحددة، وبالكميات المقررة بالنسبة للورديات.
7. الإشراف على أعمال النظافة والتطهير بالنسبة للأماكن والمعدات والأواني.
8. مراجعة حسابات التغذية وتقديم الفواتير الخاصة للإدارة المالية.
9. مسك السجلات الخاصة بالمخازن والحسابات.
10. تنفيذ التعليمات الخاصة بإجراءات الوجبة.[2]

أما عن موقعها في التشريعات، فلم تخل توصيات هيآت الأمم المتحدة المختلفة من هذا الأمر، خاصة منظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية؛ حيث تلزم أصحاب

1ــ رستم لطفي كمال: الأخصائي الإجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص:176

2ــ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق:مجالات الرعاية الإجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص:586-587

العمل بحكم القانون أوإتفاق معين بتـوفير السـكن والتغذيـة للعـمال بشروط صـحية ملائمـة، عندما تكون اماكن العمل في أماكن بعيدة عـن العمـران.[1] أمـا في بلادنـا فقـد إرتبطـت هـذه الخدمات بمنحة تعويض السلة ، حيث جاء في المادة (184) من القـانون العـام للعامـل مـايلي: "يجب أن يواكب تعميم أنظمة المطاعم والنقل وتنميتها الإنقضـاء التـدريجي لتعـويض النقـل والسلة اللذين يدفعان حتى إلغائهما نهائيا.[2]

1 ـ جلال مصطفى القريشي: شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص:265

2 ـ F.L.N.: U.G.T.A., Imprimerie officielle; Alger,P: 40

المطلب الثالث : خدمات النقل

إن هذا النوع من الخدمات لا يقل في أهميته عن سابقيه من الخدمات . ويرتبط إرتباطا وثيقا بمقر السكن وقربه أو بعده من المصنع. و يظهر النقل العمالي كضرورة ملحة، خاصة مع التوسع الذي شهدته الصناعات الحديثة ؛ حيث أنشأت فروعا لها خارج مناطقها التقليدية. بالإضافة إلى إكتظاظ المدن بحيث أصبح العامل يمضي بين وقت عمله في المؤسسة والوقت مع عائلته في مكان إقامته وقتا أطولا في التنقل. والمعدلات اليومية التي يفرضها هذا الأخير بصورة متواصلة، لها تأثير عميق على صحته وعلى علاقاته مع زوجته وأولاده، وعلى أوقات فراغه وعلى فعاليته في مهنته.[1] كما ان هناك عمالا وموظفين بمصانع، خاصة القريبة منها من المدن الكبيرة الذين لهم علاقات وروابط مختلفة مع مجتمعاتهم التي نشأوا فيها، ويصعب عليهم السكن بجوار المصنع.

ولقد إقتنع أصحاب الأعمال بهذه الحقائق؛ وتسهيلا لعمالهم على الحضور إلى المصنع، والوصول إلى منازلهم. قاموا بتوفير وسائل المواصلات لهم لمساعدتهم على الحضور إلى عملهم في الأوقات المحددة. وتمكينهم من خطر إستعمال وسائل المواصلات الأخرى التي قد تؤخرهم عن عملهم او قد تلحق بهم حوادث. فبعض المصانع تتقاضى أجورا إسمية مقابل الخدمة، والبعض الآخر يقدمها بالمجان.[2]

إن سير العمل يقتضي تسهيل وسائل النقل للعمال من وإلى مكان العمل، توفيرا للجهد والوقت اللذان يستنفذان في الذهاب والأياب. فصعوبة المواصلات يترتب عليها نتائج سلبية، منها الإرهاق خاصة بالإضافة إلى التكاليف التي تؤثر على ميزانية العامل، والعملية الإنتاجية في المؤسسة.[3] كما أن توفير خدمات النقل يعد وسيلة للمحافظة على مواقيت العمل وإنضباطها. وتجنيب العمال التأخر والتغيب اللذان يعتبران من الظواهر التي تضر بالإنتاج. وغالبا ما تزيد الحاجة إلى هذه الخدمة لدى العمال الذين

1ـ جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، مرجع سابق، ص:409

2ـ صباح الدين علي: الخدمة الإجتماعية، مرجع سابق، ص:471

3ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الإجتماعية، دار الكتب الجامعية، مصر،1975، ص:762

يسكنون في مناطق بعيدة ومنعزلة.[1] وتهدف عملية تنظيم وسائل الإنتقال إلى ضمان رفاهية العمال، والمحافظة على قوتهم في آداء الأعمال المطلوبة منهم؛ ذلك أن صعوبة المواصلات يترتب عليها إستنفاذ طاقة العامل عند وصوله إلى العمل، والذي ينعكس بالضرورة على إنتاجه وعلاقاته مع رؤسائه وزملائه.

وبذلك فإن تنظيم هذه الخدمة لايعني مجرد توفير الراحة والرفاهية؛ بل يمثل إمتداد المصنع إلى البيئة التي يسكن فيها العامل. ويصبح بالتالي الإقبال على العمل إستجابة للإهتمام الذي يبديه المصنع لسلامة العمال، وحرصه على طاقاتهم من أن تبدد قبل بداية ورديتهم.[2] وتعتمد المؤسسات الصناعية في تأمين خدمة النقل لعمالها عادة على صنفين من وسائل النقل:

- وسائل النقل العامة من أتوبيسات، ميكروبسات، قطارات ... إلخ. وتعمل المصانع على تسهيل حصول عمالها على خدماتها ومرورها بجوار المصنع، وربط المنطقة بالعمران والمواصلات العادية، كما يمكن للشركة معاونة عامليها بمنح إشتراك كامل أو جزئي . ويساهم العمال بالبقية لدى هذه الوسائل العامة.
- وسائل مواصلات خاصة بالشركة أو المؤسسة لإستخدامها في نقل العاملين، ويجوز للشركة تحصيل رسم إشتراك عند إستعمالها في بعض الحالات.[3]

ومن أجل تسهيل إستفادة العمال من هذه الوسائل، تعمل المؤسسات على تنظيمها بحيث تنتظر العمال في أماكن تجمع معروفة ومناسبة.[4] ووفقا للتشريعات والقوانين المتعلقة بهذا المجال، فإن هناك تعويضات خاصة بهذا الجانب مرتبطة بالأجر تلزمها التشريعات العمالية وعقود العمل. لكن لدواعي إقتصادية يعمل العامل على إنفاقها في غير موضعها. فبدلا من إستعمال وسائل نقل مريحة يتحمل مشاق وأتعاب

1ــ أمين عزالدين: المدخل في شؤون العمل وعلافاته، مرجع سابق، ص:106

2ــ محمود حسن، مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص:571

3ــ محمد نجيب توفيق، عبد اللـه محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص:742

4ــ أحمد كمال أحمد وآخرون: الخدمة الإجتماعية والمجتمع، مكتبة القاهرة الحديثة،1963، ص:412

التنقل عن طريق حافلات مزدحمة ورخيصة السعر، وعلى مراحل متعددة أحيانا (الإنتقال من حافلة إلى أخرى ومن محطة إلى أخرى) ؛ ومايترتب على ذلك من مجهودات واتعاب وتأخر عن مواعيد العمل، وإهمال العائلة.

لـذلك و لتجـاوز مثـل هـذه المشـكلات، وضـمانا لراحـة العـمال وتكـيفهم في أسرهـم وعملهم، يجب عـلى المؤسسـات الصـناعية خاصـة، ان تـوفر وسـائل النقـل لعمالهـا، وتسـهيل إجراءات الإستفادة منها عن طريق تخصيص وسائل خاصة بهم سواء يساهم فيها العامل أم لا. ومهما كانت درجة المساهمة، أو الإتفاق اوالتعاقد مـع وسـائل نقـل عموميـة، وإلزامهـا بنقـل العمال في أوقات محدودة ، وأماكن أو محطـات معلومـة ومناسـبة. ومـن أجـل راحـة العامـل وتوفيرا لوقته وجهده وإستغلال طاقته في الإنتـاج، والوفـاء بإلتزاماتـه الإجتماعيـة إتجـاه أفـراد عائلتـه في وقـت فراغـه. خـص المشرع الجزائـري هـذا المجـال بعنايتـه، فـربط هـذه الخدمـة بالتعويض الخاص بهـا والملحـق بـالأجر الـذي يتقاضـاه العامـل؛ أي إذا إسـتفاد العامـل بهـذه الخدمة فإن العلاوة المخصصة لذلك تخصم من أجره والعكس، وذلك بـنص المـادة (184) مـن القانون العام للعامل.[1]

كما انه ونظرا لأهميتها فقد كانت محل إهتمام الحركة العمالية الجزائرية في مختلف مراحلها النضالية. فقد جاء في وثائق المؤتمر الخامس للإتحاد العام للعمال الجزائـريين بشـأنها "إن إنجاز أحياء عمالية قريبة من مكان العمل يشكل في إعتبار العـمال أحسـن حـل لمشـكل النقل، وكل سياسة في هذا الميدان ينبغي أن تعطـي الأولويـة للنقـل الجماعـي عـلى حسـاب النقل الفردي. ويجب على المؤسسات العموميـة والخاصـة أن تـنظم وتطـور وتحسـن النقـل المجـاني للعـمال. و لتحقيـق هـذا الغـرض ينبغـي إزالـة العراقيـل لإكتسـاب حـافلات النقـل العمومي من طرف هذه المؤسسات ، ريثما يتم توفير وسائل كافية للنقل العمومي في المـدن الكبرى. ويعتبر التنظيم المنطقـي لأوقـات العمـل مـن شـأنه ان يخفـف شـيئا مـا مـن حـدة مشـاكل النقـل.[2] كـما طغـى هـذا الموضـوع عـلى أشـغال المـؤتمر السـادس حيـث أوصى

1 - F.L.N., U.G.T.A., Imprimerie officielle, Alger,P:40

2 ــــ الوثـائق التـي صـادق عليهـا المـؤتمر الخـامس للإتحـاد العـام للعـمال الجزائـريينن الجزائـر مـن 25-1978/03/29

بوضع سياسة جديدة للنقل تتجسد بتنمية و تهيئة وسائل النقل وفقا لمكان السكن والعمل، وإعطاء الأولوية لتنمية النقل المشترك، وإعطاء وحدات الإنتاج الوسائل الكافية التي من شأنها ان تقوم عملية نقل العمال.[1]

واعتبارا للانعكاسات المباشرة للنقل العمومي على الإنتاج وخاصة نقل العمال، و اعتبارا للتوسع العمراني الذي أفرزته حركة التنمية الشاملة؛ أوصى المؤتمر السابع بالإستعمال العقلاني لكل وسائل النقل للإستفادة من طاقاتها الواسعة أقصى إستفادة ممكنة، وإيلاء أهمية متزايدة للصيانة التي تشكل في قطاع النقل إحدى المشاكل الكبرى، بالإضافة إلى تعميم النقل العمومي وفق سياسة تراعي شروط التحكم الأفضل في وسائل الإنتاج، وتوسيع شبكة السكك الحديدية خاصة في إتجاه مراكز النشاط الإقتصادي لفك الأختناق عنها.[2]

1ـــ الوثائق التي صادق عليها المؤتمر السادس للإتحاد العام للعمال الجزائريين الجزائر من 05-1982/04/09

2ـــ الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخامس للإتحاد العام للعمال الجزائريين الجزائر من 25-27-1986/03

المطلب الرابع: خدمات تشغيل أوقات الفراغ

إذا كانت الشعوب في العصور الأولى للحضارة تكرس كل وقتها للعمل لأن كفاحها للحصول على العيش، والتغلب على مصاعب الحياة كان يتطلب ذلك ؛ ولم يكن وقت فراغها الضئيل يسمح إلا ببعض الراحة والإستجمام من عناء العمل الشاق... وكان قاصرا على الطبقات العليا التي استخدمت أفراد الشعب من العبيد في قضاء حاجاتها المادية. [1] إلا انه وفي هذا السياق يذكر (محمد عادل خطاب) أن النشاطات الترويحية خاصة الرياضية منها، كانت معروفة في مصر منذ 3000 سنة قبل الميلاد كالألعاب النظامية من صيد ورماية ورفع الأثقال، وحفلات الموسيقى والرقص في المواسم والإحتفالات.[2]

ونظرا للتطور الحضاري والنمو الصناعي الذي أصاب أنماط الترويح التقليدية التي كانت سائدة في المجتمعات الريفية، حيث كانت تتوفر فرص التجوال في الحقول والاستمتاع بالخلاء ومباهج الطبيعة العذراء. و لمسايرة هذا التطور في تلبية حاجات الإنسان لهذه النشاطات شهد النصف الأول من القرن العشرين نهضة حقيقية، ونمو مطردا في المنشآت الترويحية التي تقدم ألوانا من النشاط الترويحي الجسمي والنفسي والإجتماعي وذلك لـ:

1. تحسن المستوى الإقتصادي ، خاصة في البلدان التي إتجهت نحو التصنيع.
2. زيادة وقت الفراغ، نتيجة تخفيض ساعات العمل اليومية وأيام العمل الأسبوعية.
3. الآلية المطردة للعمل الصناعي.
4. إثبات دراسة علم الاجتماع الصناعي وعلم النفس الصناعي... ان العمل الممتع ، والجو الذي يتهيأ فيه للعمال الفرص الترويحية السوية من الأسباب المباشرة في رفع الكفاية الإنتاجية [3].

1ـ سيد محمد بدوي: المجتمع والمشكلات الإجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص:201

2-محمدعادل خطاب: النشاط الترويحي وبرامجه، مكتبة القاهرة الحديثة، ص: 31

3ـ محمد طلعت عيسى: الخدمة الإجتماعية كأداة للتنمية في مجالات التطبيق، مرجع سابق، ص:423

ويتبين من النظريات المختلفة أن النشاط الترويحي له وظائف أساسية في حياة الإنسان أهمها: الإعداد للحياة المستقلة من الناحيتين الجسمية والنفسية، وتحقيق التوازن بين قواه المختلفة، والتنفيس عن بعض الغرائز التي قيدتها النظم الاجتماعية. لذلك اهتمت الأمم المتحضرة بتنظيم أوقات الفراغ والإستفادة منها في النهوض بأفرادها من النواحي الجسمية والخلقية والروحية؛ ذلك أن تنظيم أوقات الفراغ له أهمية كبيرة في إيقاف الوعي الاجتماعي وتنشيطه، إذ لا يخفى أن طائفة كبيرة من أنواع النشاط التي تمارس في أوقات الفراغ تشعر الفرد بالحاجة إلى الجماعة وقيمة التعاون معها، وتعوده الخضوع للقوانين وطاعة الرؤساء وإيثار المصلحة العامة، والتضحية في سبيل الجماعة التي ينتمي إليها، والمنافسة البريئة و احتمال الهزيمة والرحمة بالمغلوب، وما إلى ذلك من الأمور التي تتطلبها من الفرد حياته الإجتماعية.[1] في هذا المجال تعتبر مدرسة (يوهان بيسداو) أول مدرسة نموذجية للترويح ظهرت بأوروبا. وكانت تظم معظم الأنشطة الرياضية والترفيهية والثقافية، وكانت بداية لانتشار الحركة الترويحية في أوروبا والعالم.[2]

وإنطلاقا من فكرة أن الحياة اليومية للعامل ثلاثية الأطراف على الأقل، فإلى جانب الأوقات المهنية والأوقات المتعلقة بالإلتزامات العائلية والإجتماعية، هناك الأوقات الترويحية؛[3] بالإضافة إلى أن تقسيم العمل في المجتمعات حتم ان يتخصص كل إنسان في مهنة معينة، فأصبحت خبرته قاصرة على نوع النشاط الذي فرضه عليه تخصصه، وتعرضت قابليته لآداء أنواع أخرى من النشاط للضعف. كما أن هذا التخصص جعله ينظر إلى الحياة من زاويته الخاصة. فقوى عنده عنصر النزعة الفردية على حساب الأهداف الإجتماعية.[4] ومن جهة أخرى ، فإن الأنشطة الثقافية والترويحية من الأهداف الأساسية التي تساعد العامل على تنمية شخصيته حتى يصبح

1ــ سيد محمد بدوي: المجتمع والمشكلات الإجتماعية، مرجع سابق، ص:215-216

2ــ محمد عادل خطاب: النشاط الترويحي وبرامجه، مرجع سابق، ص:38

3ــ جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجية العمل، مرجع سابق، ص:424

4ــ سيد محمد بدوي: المجتمع والمشكلات الإجتماعية، مرجع سابق، ص:217

في مركز يسمح له بتقديم أقصى ما يمكن من مساهمة وجهد للمجتمع الذي يعيش فيه. كما أن العمال خاصة صغار السن منهم، يحتاجون إلى فرص لتحقيق النمو الجسمي لتصحيح ظروف البيئة الصناعية التي يقضون فيها الجزء الأكبر من وقتهم؛ ضف إلى ذلك العامل الذي يهاجر من الريف إلى المدينة للعمل في الصناعة ؛ وهي بيئة إقتصادية وإجتماعية جديدة يمكن أن تكون لها آثارا مدمرة في حياته العائلية. وإذا ما توفرت له فرص النشاط الملائمة في البرامج الترويحية النقية والأنشطة الثقافية والتعليمية، فإن عملية التكيف تصبح هينة له.[1] وعلى هذا الأساس يدعو (ج،دوموزيدييه) إلى وجوب معالجة مشكلتي العمل والترويح مجتمعين[23]؛ أي أن العمل يجب أن تصاحبه بالضرورة أنشطة ثقافية وترويحية.

لهذا ما إنفكت هذه الخدمات تعرف تطورا وتوسعا شاملين مستقطبة بذلك إهتمام الرأي العام العالمي وفارضة نفسها على أكثر من صعيد لتجد لنفسها مكانة معتبرة ضمن التشريعات الحديثة التي كفلت لجميع طبقات الشعب حق الإستمتاع بوقت كاف من الفراغ. حتى أن مكتب العمل الدولي خصها بإهتمامه فنظم عام 1924 أول مؤتمر دولي عن الفراغ للعامل. وشارك فيه أكثر من (300) عضو يمثلون (18) دولة. ولقد كان الإحساس العام الذي عبر عنه المشاركون في هذا المؤتمر يتضمن فكرة تزامن التقليل في ساعات العمل مع الإهتمام الكبير بإنشطة الفراغ في تنظيمها وتوجيهها الوجهة الصحيحة.[3] وقد تنبهت الصناعات الكبيرة في عدد كبير من دول العالم إلى أهمية الترويح في المحافظة على أخلاقيات العمال وروحهم المعنوية. فبدأوا ينشأون الملاعب بالقرب من المصانع، وبدأت المسابقات تنظم في مختلف الألعاب الرياضية بين المصانع بعضها مع البعض الآخر، على النحو الذي يحدث بين المدارس ودور العلم. ثم تبع إهتمام شامل نتيجة لتدخل الحكومات بإعتبارها مسؤولة عن توفير الرفاهية العامة

1ــ محمود حسن: مقدمة الخدمة الإجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص:572

2 - J. Dumozedier; Vers une civilisation du loisir, èdition du seuil Paris,1982,P:29

3ــ محمد علي محمد: وقت الفراغ في المجتمع الحديث، دار النهضة العربية، بيروت 1985، ص:42

لمجموع المواطنين بإنشاء الأندية، والمكتبات ودور العبادة، وما إلى ذلك كجزء من منشآت العمل اللازمة للصناعة. (1)

كما لاحظ الكثير من أصحاب العمل أن العمال كثيرا ما يقضون أوقات فراغهم في المقاهي أو بدون نشاط ترويحي هادف يعوضهم الراحة الجسمية و النفسية ، التي تساعدهم على إستئناف نشاطهم وإنتاجهم السليم. (2) لذلك سارعوا إلى تنظيم البرامج الترويحية للعاملين وأسرهم، مستغلين في ذلك وقت الفراغ الخاص بالعطلات الأسبوعية، والإجازات السنوية للعمال؛ بإعتبار أن الخدمات الترويحية للعامل ليست مجرد ممارسة لأنواع متعددة من النشاط، وإنما هي أداة هامة لإكسابه المهارات والإتجاهات التي تجعله قادرا على الموازنة بين إحتياجاته الجسدية والنفسية بقصد الإرتفاع بمستواه الإقتصادي والإجتماعي والثقافي. وتتميز هذه الخدمات بأشكال مختلفة ومتكاملة كالنوادي والرحلات، وتنظيم المحاضرات والندوات والبرامج الرياضية. كما تشمل المصايف والمعسكرات الصيفية. (3) وإذا تعذر على بعض المنظمات توفير هذه الخدمات وتنظيمها بمفردها لدواعي مالية أو بشرية تلجأ إلى الإشتراك فيما بينها بموجب عقود لتأمين هذه الأنشطة لعمالها كما هو الحال في فرنسا حيث تشترك كل من شركة رونو، وبارلي، ومارلين، وجنين في كفالة خدمات الثقافة والسياحة و إنشاء مراكز للاصطياف. وتتولى لجنة ما بين هذه الشركات الإشراف عليها. (4)

وحتى تؤدي هذه الخدمات دورها بفعالية يجب أن تستغل اوقات فراغ العمال في الأنشطة المختلفة التي تصرف طاقاتهم او تشجعها او تبعثها في أعمال وألعاب يقبلون عليها من تلقاء أنفسهم، إذ تستهويهم وتحقق ميولهم وذاتياتهم وتناسب إستعداداتهم، وتبعث فيهم روح المرح والحيوية و التفائل، و تشبع بعض حاجاتهم النفسية كالحاجة إلى التقدير، والحاجة إلى الحب، والحاجة إلى الإنتماء ،والحاجة إلى اللعب والمرح...

---

1 ـ محمد طلعت عيسى: الخدمة الإجتماعية كأداة للتنمية في مجالات التطبيق، مرجع سابق، ص:423-424

2 ـ صباح الدين علي: الخدمة الإجتماعية، مرجع سابق، ص:472

3 ـ محمد عادل خطاب وآخرون: التربية الرياضية للخدمة الإجتماعية، دار النهضة العربية القاهرة،1965، ص:11

4 - Demitri weiss: Les relations du travail, OP. Cit, P: 196

والأنشطة التي تنمي المهارات والهوايات المختلفة كالموسيقى والتمثيل، والتصوير والرسم، والتي عن طريقها تصقل مواهبهم ،وتنمي قدراتهم، ويكتسبون الكثير من الخبرات المفيدة.[1] كما أن كل ترويح قاصرا، ما لم يحقق المتطلبات التالية بعيدا عن شبكة العلاقات التنظيمية التي يفرضها المجتمع الحديث وهي:

ا- تخليص العمال من التعب العصبي والبدني.

ب- تخليصهم من الإنزعاجات والقلق الناشيء عن الأعمال الروتينية المجزأة.

جـ- السماح لهم بالإبتعاد والغياب عن دائرة الرتابة ونمطية الحركة.

إن تنظيم أوقات فراغ العاملين تنظيما واعيا يسهم في رفع كفاياتهم الفكرية والثقافية ؛ ويعمل على ضمان إستفاداتهم صحيا ونفسيا منها. وتحقيق الرفاهية لجموع العمال، يتخذ عدة مظاهر تختلف كما ونوعا بإختلاف ظروف المنشآت وإمكانياتها. ومن هذه المظاهر تكوين الأندية الرياضية والإجتماعية وتكوين فرق الجوالة والكشافة، وجماعات الموسيقى والتمثيل، والهوايات كالتصوير والرسم والفنون التشكيلية؛ ومنها إقامة المعسكرات والمصايف للعمال وأسرهم ، إلى جانب النشاط الثقافي الخلاق الذي يتيح للعمال الإتجاه نحو تنمية مستواهم الفكري والعلمي بالدراسة النظرية والتدريب الإداري، وحضور برامج التطوير والإعداد. وفي سبيل ذلك تقام عادة بالمؤسسات الكبيرة التي يقيم عمالها في دائرة العمل نوادي تتسع برامجها لتشمل اسر العمال. ففيها تنظم فرقا لكرة القدم والطائرة والسلة إلى جانب ألعاب القوى كالمصارعة ورفع الأثقال. وفي هذه الأندية يمكن تنظيم جماعات النشاط كالموسيقى والتمثيل والرحلات والتصوير. ونشاط هذه الأندية يساعد على إندماج العامل في مجتمع المصنع، كما تعمل على توثيق الصلة بين العاملين ببعضهم البعض، وبينهم وبين مشرفيهم. وإلتقاء الإدارة مع العاملين بعيدا عن جو العمل يتيح فرصا أكثر للمعاملات الإنسانية، ويساعد العامل على أن

1 ـ محمد سلامة محمد غباري: المدخل إلى الخدمة الإجتماعية الإسلامية، مرجع سابق، ص:363

يظهر جوانب المهارة الاجتماعية، ويمارسها ممارسة حرة، كما يتيح له التعرف على الجوانب الإنسانية في زملائه والمشرفين عليه. ونشاط الأندية يتيح الفرصة لإلتقاء التنظيم الرسمي مع التنظيم اللارسمي، ويمنح فرصا أرحب للتكامل والإندماج بينهما.[1]

وفي هذا السياق، جاء على لسان أحد القائمين على الأندية الإجتماعية للعمال ما يلي: " لاريب أن لهذه الحركة الرياضية والإجتماعية أثر ملموس في العمل والعمال. ففي العمل إنكمشت نسبة الجزاءات والعقوبات والفصل، وأصبح العامل مقبلا على عمله في لذة وإرتياح ورغبة. وصار الجميع يغارون على سلامة الإنتاج، وعلى ضوء التجربة ،ما من قوة تستطيع أن تكفل التضامن والولاء بين العمال والموظفين والرؤساء وأصحاب العمل، قدر ما تكفله بث الروح الرياضية وإنماء الإخاء الإجتماعي بين الجميع.

إلا أن ذلك كما يذهب إلى ذلك (رستم لطفي كمال) لن يتحقق ، ما لم يخلو النادي من قيود العمل وقواعد السلوك. وأن القيم والمفاهيم التي تسوده يجب أن تكون مخالفة للقيم المادية داخل العمل... فلا يربط بين الأجور ونشاط الأعضاء. فالنادي لوقت الفراغ؛ ولذا لا يجب أن يسمح بترك الأعمال للتدريب أثناء مواعيد العمل... كما يجب أن لا يفصل نشاط النادي عن معالجة مشاكل العمال كلما أمكن ذلك. فمن المسلم به أن علاج مشاكل السلوك تكون أيسر في مجال النشاط الحر وداخل التنظيمات الاختيارية كجماعات النادي. ويجب أن تتخذ الرياضة وسيلة لبث القيم الأخلاقية في نفوس العمال وخاصة ما يتعلق منها بالخصومة الشريفة والمنافسة الحرة البعيدة عن الحسد والضغائن. كما تعمل على بث روح وإحترام النظام، والإسراع للمساعدة والتعاون والتعود على العمل في جماعة أو فريق. كما يجب أن تتناسب أنواع الرياضة مع نوع العمل الذي يزاول حتى لاتكون سببا في إرهاق العمال. [2]

1-J.Dumozedier: sociologie emperique du loisir, èdition du seuil, paris,1974, P:15

2ــ رستم لطفي كمال: الإخصائي الإجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص:197-200

وتؤدي الخدمة الإجتماعية العمالية دورا بالغ الأهمية في تنمية الهوايات الترويحية وفي تهيئة الفرصة أمام كل عامل بحسب حاجته الفردية وإستعداداته الخاصة لكي يجد متنفسا سويا عن دوافعه الملحة، ومن المسائل ذات الأهمية القصوى في مجال الترويح هي مساعدة العامل على تنظيم وقت فراغه بصورة تجعل النشاط الترويحي الداخلي. فكثيرا من العمال يقضون وقت فراغهم اليومي داخل المنزل. وبالرغم من أن النشاط الترويحي الداخلي قد يكون مفيد لدرجة كبيرة ؛ وخاصة إذا إجتمعت الأسرة في صعيد ترويحي واحد. إلا أن أغلب نواحي هذا اللون من النشاط لا يكون موجها بصورة تساعد على التنشئة الإجتماعية السليمة. ويحتاج العامل إلى المشاركة في انواع من النشاط الترويحي الخارجي الموجه، ونعني بذلك الترويح الجسمي والنفسي والإجتماعي الذي ينظمه المصنع والنقابة ، أو تشرف عليه هيئات عامة أو خاصة. وكلما إستطاع الأخصائي الإجتماعي الذي ينظمه المصنع والنقابة ، أو تشرف عليه هيئات عامة أو خاصة. وكلما إستطاع الأخصائي الإجتماعي العمالي أن يساعد العامل في توجيه جانب كبير من النشاط الذي يقضيه في صورة ما يعرف ب(الترويح التجاري) إلى ألوان من النشاط الخارجي الموجه الذي تتاح له فرص الترويح الفردي والجماعي مع رفاق من العمل او الجيران أو أفراد أسرته؛ فإنه يهيئ أمامه فرصا في النمو وإكتساب مهارات وخبرات جديدة.[1]

وتتضمن خدمات تنظيم أوقات الفراغ البرامج والأنشطة الترويحية التالية:

ا- البرامج الرياضية: هذه البرامج تتيح للعمال فرص القيام بالأنشطة الرياضية التي يحتاجون إليها بحكم مطالبهم الجسمية و الإجتماعية والنفسية. فيجدون فيها متنفسا للطاقة الجسمية والحركية، ويكتسبون اللياقة البدنية، ويتخلصون من الإرتباك والإضطراب النفسي، وينمون بواسطتها مهاراتهم الخلقية والإجتماعية مثل: التعاون مع الآخرين، وضبط النفس، والتدريب على ممارسة القيادة والتبعية.

1ــ محمد طلعت عيسى،عدلي سليمان: خدمة الفرد، مرجع سابق، ص:261-262

بالإضافة إلى الحصول على المتعة النفسية والمرح وشغل وقت الفراغ وإستثماره، وإتاحة فرص التعاون بينهم. ناهيك على أن هذه البرامج يستطيع الأعضاء فيها التعبير عن شعورهم بالحب أو العدوان نحو الآخرين، وإكتساب المكانة والمركز بإستعراض قدراتهم وإمكانياتهم، وممارسة الخبرات القيادية، وإستخدام المباريات في التعبير عن مختلف الحاجات الإنفعالية ؛ كوسيلة في تنمية الإتزان والإستقرار الإنفعالي.

ب- البرامج الثقافية: تساعد هذه البرامج العمال على التعمق في فهم الأمور المتعلقة بحياتهم ومجتمعهم، وخلق الوعي السليم والاتجاهات الإيجابية المراد ترسيخها فيهم، وتنويرهم بما يجري حتى يستطيعون التصرف السليم ومواجهة المواقف المتجددة عن طريق عقد الندوات والمحاضرات والاجتماعات الموسعة لشرح تفسير ما يصدر في المستويات التنظيمية العليا من قرارات ومنشورات وتعليمات ولوائح، خاصة ما تعلق منها بشؤون العمل والعمال. وذلك لكي يتعرف العمال على الحقائق الصحيحة، وليكونوا على علم تام بنواحي نشاط المصنع وحقائقه بما يمكنهم من عدم الأخذ بالشائعات التي تجد مرتعا لها في حالة عدم تعرف العاملين على حقائق الأمور. بالإضافة إلى تكوين جماعات النشاطات الثقافية والفنية بما يكفل استغلال طاقات العاملين في الأعمال البناءة ذات الأثر في رفع مستواهم الاجتماعي والثقافي والفني؛ فضلا عن إشاعة روح التعاون بينهم بما تخلقه هذه الأعمال الجماعية من الترابط الوثيق بين العاملين.

جـ- البرامج الاجتماعية: إن هذه الأنشطة التي تتم عن طريق الرحلات والمعسكرات والمصايف، تمكن العمال من تلقي خبرات علمية تفوق فائدتها وسائل الترويح الأخرى. فهي تضيف إلى معلوماتهم عناصر ثقافية جديدة تاريخية وجغرافية وفنية، بجانب تقوية الروابط الإجتماعية بين العمال وعائلاتهم بما تشيعه من الصلات الطيبة والتعاون والترابط الوثيق بين العاملين؛ ناهيك عن إتاحة الفرصة للعاملين لتجديد نشاطهم وطاقاتهم المادية والمعنوية ، ليكونوا أقدر على مواجهة العمل

بطاقات متجددة تزيد من إنتاجيتهم في العمل، فضلا عن إرتباط العامل بمؤسسته نتيجة هذه البرامج.

كما يجدر التذكير في هذا المجال بان الخدمات التي تقدم للعمال في فترات الإستراحة اليومية القصيرة كتلك الأوقات التي يمارس فيها شعائره الدينية، أو قضاء وقتا مريحا يستعد فيه حيويته؛ تدخل ضمن هذا الإطار. ذلك أنه ونظرا لمكانة الدين في النفوس وما لوازعه من أثر في تقويم الأخلاق وتهذيب النفوس، وتحسين الإتجاهات تلجأ المؤسسات إلى تيسير السبل للعمال من مرتادي المساجد والمصليات بإنشاء أماكن في المصنع لأداء الفرائض، وتلقي العظات وقراءة ما تيسر من القرآن والمجلات الدينية. و لا تقف الرسالة في هذه المصليات أو المساجد عند إقامة الشعائر، بل يقوم فيها الهداة وأعلام فكر بشرح كتاب الله وسنة نبيه، ويلقون الدروس ويديرون المناقشات؛ ومن ثم تنشأ حلقة بحث ودراسة منتظمة ينشأحولها مجتمع يعيد سنة السلف الصالح، ويزيد الناس معرفة بدينهم ودنياهم. [1]

وترجع حاجة العمالة الإسلامية عموما إلى هذا النوع من الخدمات إلى جهل العامل المسلم بالقيم الأصيلة للعمل في دينه الحنيف. فالعامل الملتزم بتعاليم ربه يجب أن يلتزم بواجباته في العمل؛ فيحسن علاقاته مع من حوله من عمال ومشرفين وغيرهم، ويجيد ويتقن عمله دونما حاجة إلى مراقبة أو إشراف، لأن هناك رقيب عليم؛ ناهيك عن أن أداء العامل لمناسكه يشعره بالراحة النفسية التي تعود على عمله بالفائدة.

كما أن إستغلال أوقات العمال القصيرة بتخصيص أماكن خاصة لمشاركة بعضهم البعض الحديث، وقضاء وقتا مسليا طيبا مع ألوان من الموسيقى، وتناول المشروبات وممارسة بعض الهوايات من الألعاب الداخلية (الشطرنج، الورق، تنس الطاولة...إلخ)، أوقراءة الصحف أو المجلات. وفي هذا المجال يجب أن تزود هذه الأماكن بمقاعد مريحة، وقسم خاص لبيع المأكولات الخفيفة والمشروبات يتوجه إليها العمال في

1 ـ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص:599

فترات الراحة. ولهذه الإستراحات أهمية كبيرة من النواحي الإجتماعية، ففيها يستطيع العامل أن يجد مكانا يستريح فيه أثناءورديته بعيدا عن الجو الرسمي، وضوضاء الآلات، ومن ناحية أخرى تضم هذه الإستراحات فئات العمال المختلفة، ورؤساء العمال والمشرفين حيث يتبادلون وجهات النظر، وتسود بينهم العلاقات الودية والروح الديمقراطية. ومن الواضح أن هذه الإستراحات تصبح من الحاجات الماسة في حالات طول يوم العمل، أو العمل في ظروف قاسية ترجع إلى الحرارة والبرودة أو الضوضاء أو سوء التهوية، وإنتشار الأبخرة و الأتربة أو المواد السامة وما إلى ذلك.[1]

وفي سبيل كل ذلك إهتمت المؤسسات الصناعية خاصة بهذا النوع من الخدمات. فخصصت لها أقساما ومصالحا في هرمها التنظيمي تعمل على تزويد العاملين بالأنشطة الرياضية والثقافية ، والمهارات الإجتماعية والفنية لشغل أوقات فراغهم بما يعود عليهم بالنفع، وعلى المؤسسات بالإستقرار والكفاية الإنتاجية؛ وذلك عن طريق أخصائي رياضي للإشراف على البرامج الثقافية والرياضية.[2] وتشمل برامج هذه المصالح أو الأقسام النواحي التالية:

1. تكوين وتدريب الفرق الرياضية والكشفية المختلفة، وإقامة تمرينات رياضية (اللياقة البدنية).
2. الإشتراك في المباريات والبطولات من حيث دوري الشركات والبطولات المفتوحة.
3. عمل بطولات ومباريات دورية بين الأقسام والمصالح المختلفة للشركات.
4. الإشتراك في الأيام الرياضية والمهرجانات.
5. إعداد الملاعب الرياضية وتجهيزها بالوسائل والأدوات اللازمة وصيانتها.
6. إقامة المعسكرات والمخيمات (صيفية، ربيعية، شتوية، خريفية).
7. الإشتراك في الأيام الرياضية مع مختلف الهيئات، والرحلات.

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، ط2، مرجع سابق، ص:569

2 ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص:177

8. إقامة الرحلات الترويحية والثقافية سواء الطويلة أو القصيرة.
9. الإذاعة المحلية والنشرات الصباحية الخاصة بالشركة.
10. تزويد العاملين بالمهارات الفنية وتنمية هواياتهم (رسم، نحت، تصوير، تمثيل...إلخ)
11. إقامة الأنشطة الثقافية والترويحية في المناسبات الدينية والوطنية.
12. حصر العاملين من الأميين والعمل على إلحاقهم بفصول محو الأمية، والإشراف عليهم ومتابعتهم
13. تزويد العمال بالثقافة العمالية لتوسيع مداركهم وتنمية معارفهم ووعيهم ، عن طريق المحاضرات والندوات والملتقيات.
14. إنشاء مكتبة عمالية وتزويدها بالكتب والمطبوعات المختلفة، ووضع النظام الذي يكفل الإنتفاع بها.
15. إنشاء المجالس العمالية التي تنشر بها تطلعات العمال وإهتماماتهم وإنشغالاتهم وتجاربهم.
16. الإشراف على النشاط الروحي والديني بموقع العمل وذلك بالإهتمام بالمصليات والعناية بها وتزويدها بما تحتاج إليه من حصير وكتب.
17. إستخدام وسائل الإعلام والترويح في إتجاه متطلبات العمل والعمال (سينما، مسرح...إلخ).[1]

أما عن مكانة هذه الخدمات في المنظومة التشريعية الوطنية، وعلى الرغم من حداثة التجربة الجزائرية نسبيا في هذا الميدان لأسباب تاريخية خاصة ؛ إلا أننا نجد أن مستوى هذه الخدمات قطع أشواطا معتبرة في ظل النظام الإشتراكي، خاصة تجسيدا لمقررات وتوصيات المؤتمرات المتعاقبة للإتحاد العام للعمال الجزائريين بإعتباره منظمة أساسية من منظمات الحزب الطلائعي الحاكم. فبالنسبة للثقافة العمالية جاء بشأنها في الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخاص بما يلي: " يجب وضع سياسة للإنتاج الثقافي

1 ــ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص:574،575

داخل المؤسسة، تهدف إلى تمكين العمال من الحصول على أدوات الثقافة الرامية إلى التقدم والمتلائمة مع التقاليد العربية الإسلامية... كما يجب وضع سياسة لمحو الأمية وإزالة الحواجز أمام الترقية الإجتماعية والثقافية لعدد كبير من العمال" كما جاء بشأنها في وثائق المؤتمر السادس: " ضرورة إنشاء نوادي ثقافية للعمال على مستوى البلديات، تنشط من طرف الهيئات المحلية، وإنشاء مكتبات عمالية على مستوى الوحدة تضم كل النصوص الأساسية والقوانين الداخلية لمختلف المستويات، وتوزيع الوثائق المتعلقة بعالم الشغل والتكوين وإيصالها إلى القاعدة" .كماأوصى المؤتمر السابع بدعم الخدمات الإجتماعية الثقافية بالمؤسسة، بإعتبارها مكسب للعمال وعائلاتهم .

وبخصوص خدمات الترفيه جاء بصددها في وثائق المؤتمر الخامس: " يتطلب الأختيار الشعبي لسياسة جماهيرية أن يساهم الإتحاد بصفة فعالة في وضع سياسة سياحية وطنية في متناول ذوي الرواتب الضعيفة (قرى للعطل، مراكز للإستجمام...إلخ) . كما أوصى المؤتمر السادس بالنسبة لمراكز العطل بتدعيم هياكل الإستقبال وفقا للحاجات، ووضع دليل يحدد المقاييس المتعلقة بإختيار الأطفال وإنشاء المراكز وذلك قصد إفادة كل العمال دون إستثناء، وإنشاء مراكز للراحة والإستجمام وتعميمها ليستفيد منها كل العمال وعائلاتهم، وأوصى المؤتمر السابع بالنسبة لوسائل الترفيه والإستجمام بتنشيط الإستثمارات الإجتماعية لفائدة العمال والمتعلقة بمراكز الترفيه والإستجمام والمخيمات الصيفية. أما بخصوص الخدمات الرياضية جاء بشأنها في الوثيقة المصادق عليها في المؤتمر السابع ما يلي: "إعتبارا للسياسة العامة للبلاد التي تشجع الريضة خاصة الجماعية منها، وإعتبارا لنظام الرياضة في بلادنا الذي يقوم على الهواية ويشجعها في إطار الإرتباط بالعمل، وإعتبارا لدورها في تمتين العلاقات الإجتماعية بين العمال، يوصي المؤتمر بتوعية العمال بمنافع الممارسة وتشجيع الإقبال عليها من أجل تعميم الرياضة الجماعية، وتنمية المرافق الرياضية في المؤسسات أو الوحدات لفائدة العمال وأبنائهم، وإنشاء هياكل متخصصة في تنظيم النشاطات الرياضية، بهذه الوحدات أو المؤسسات تعمل بالتنسيق مع الإتحادات الجزائرية للرياضة وتحت إشرافها.[1]

1 ــ عيسى بوزغينة: تعميم الثقافة العمالية، مجلة المرشد، ع:4، ف: 2،1987، ص:8-12

أما على مستوى الممارسة، فبالنسبة للثقافة العمالية فقد بدأت مع السنوات الأولى للإستقلال، ذلك أنه بطلب الحكومة الجزائرية والمنظمة النقابية (إ.ع. ع. ج.) إلى المكتب الدولي للعمل الذي لم يتوانى في تلبية طلبها وقام بإرسال ثلاث بعثات بين سنتي (1963-1967) لدراسة الوضعية القائمة ، وتحليل المشاكل التي يطرحها غياب الثقافة العمالية في الجزائر، وإسداء النصح والإرشاد للهيئات النقابية حول كيفية تنمية النشاطات المتعلقة بالثقافة العمالية، من حيث الخطوات والمناهج. كما تم إحداث مركز دائم للثقافة العمالية وكل ما يتعلق بها من دراسات وبحوث. وقد تم الحصول على مقر له سنة 1963. وتم تدشينه رسميا سنة 1964 (معهد محمد درارين). ومنذ ذاك والمعهد يعمل بجد من أجل رفع مستوى الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي لدى العامل الجزائري... وقد بلغ عدد الكوادر النقابية التي مرت عليه من خلال دورات التثقيف والتكوين (13000) إطار نقابي. كما أنشئ فروعا له على مستوى بعض الولايات والبلديات ؛ والتي من خلالها عرف مئات من العمال معنى النظام الرأسمالي والإسغلال والأزمات الإقتصادية، كما عرفوا معنى الإشتراكية ومميزاتها والإطلاع على مخاطر التخلف والإمبريالية ، وكيفية مواجهتها بالعمل وبرامج التنمية ودور العمال فيها، وكذلك معرفة السياسة التشريعية في ميادين علاقات العمل. [1]

أما عن الأنشطة الرياضية، فسجل مع نهاية السبعينات وبداية الثمانينات إنشاء الإتحادية الجزائرية للرياضة والعمل (1977)؛ بحيث أصبحت تضم منذ 1978 قرابة 20 رابطة و 250 جمعية رياضية تابعة لمؤسسات الدولة. [2] وكتب لبعض هذه الجمعيات أن حققت نتائج معتبرة على المستوى الدولي والوطني. ونذكر على سبيل المثال: مولودية الجزائر، إتحاد البناء، إلكترونيك تيزي وزو...إلخ.

كما قامت المؤسسات بإنشاء مراكز لها على الشواطئ ليستفيد منها العمال وعائلاتهم؛ بالإضافة إلى تنظيم الرحلات والأنشطة التي تقام في المناسبات المختلفة سواء

1ــ ج.ت.و: التخطيط والتنمية، الجزء الأول، المؤسسة الوطنية للصحافة، الجزائر 1983، ص:60-61

2ــ الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخامس للإتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر من 25-1978/03/29

دينية أو وطنية أو عالمية. وتجسد كل ذلك خاصة مع صدور المرسوم (179/82) المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها؛ حيث نص في مادتيه(الثانية والثالثة) على التكفل بالرياضة الجماهيرية وأنشطة الثقافة والتسلية والأنشطة ،الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية مثل: الجولات، ومراكز الاستحمام والاصطياف، ومراكز الاستراحة العائلية. بالإضافة إلى المرسوم (303/82) المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية داخل المؤسسة.[1]

1ــ المعهد الوطني للعمل: النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، دفتر 6، مطبعة الرهان الرياضي الجزائري، الجزائر

المبحث الرابع

الخدمات الاجتماعية التعاونية

المطلب الأول : خدمات المساعدة الإجتماعية:

انطلاقا من فكرة أن العامل لايستطيع أن يقسم حيايته إلى قسمين منفصلين: حياة داخل المصنع وأخرى خارجه. لأن مشاكل ومتاعب العامل في بيئته الإجتماعية خاصة العائلية منها؛ لها أثرها الواضح على عمله.[1] و يأتي هذا الشكل من الأنشطة الإجتماعية في المصانع لمساعدة العامل في مواجهة المصاعب، والمشاكل التي تصادفه خارج إطار عمله سواء في البيئة المنزلية (الأسرة)، أو في المجتمع بوجه عام؛ والتي تحول دون تكيفه وتوافقه الإجتماعي وتفرغه للعمل والإنتاج. ويركز (جارسون) في هذا المجال خاصة على ظروف المنزل الغير ملائمة، فالنزاع العائلي واحد من أعظم العوامل الهامة خارج بيئة العمل ، والتي تتصل بسوء التوافق. فالعامل غير السعيد في منزله قد ينمي عادة معيشية و إتجاهات لا تؤدي إلى علاقات وعادات عمل حسنة. ويعدد (جارسون) الظروف المنزلية المسؤولة عن سوء التوافق: بالصراع بين العامل وزوجته والظروف المنزلية التي تؤدي إلى الشدة الإنفعالية كأمراض مزمنة، ديون مالية، صراعات إنفعالية بين العامل والأعضاء الآخرون في الأسرة...إلخ.[2]

إن إضطراب البيئة الخارجية للعامل تجعله دائم التذمر والقلق، وتساوره المخاوف والهواجس والأمراض النفسية المختلفة، التي كثيرا ما تؤدي به إلى عدم ضبط النفس والإحتكام لقوى العقل في السيطرة على المواقف الصعبة والحرجة، التي يمكن أن تعترضه في عمله. و بالتالي الإضرار بنفسه وبزملائه في العمل وبالعمل نفسه؛ ذلك أن قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات الناتجة عن ظروف الحياة المتغيرة والمتجددة ، تخضع أساسا إلى إمكانياته الشخصية والذاتية، وإستعداداته الموروثة، وإلى تجاربه في الحياة وما يمر به من خبرات. فثمة من الدوافع والرغبات التي لا يمكن تحقيقها في الواقع لنقص في

1 ــ صلاح العرب عبد الجواد: إتجاهات جديدة في التربية الصناعية، دار المعارف، مصر، ص: 46

2 ــ محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي، بحوث عربية وعالمية، مرحع سابق، ص:271

الإمكانيات والموارد الإقتصادية، أو لمخالفتها للقواعد والقوانين والقيم التي يتمسك بها المجتمع. فتبقى كامنة في النفس وقابعة في اللاشعور تتحين فرصة إشباعها، وتبقى تضغط في هذا الإتجاه حتى يتحقق لها الإشباع وتظهر في شكل سلوكات تعويضية نتيجة ضغط الواقع بشقيه الإجتماعي والإقتصادي.

إن العوامل الإقتصادية تلعب دور أساسيا في تأمين مطالب العامل المادية وإجتماعية. وتؤثر تأثيرا مباشرا على سعادته وأسرته ورفاهيتهم. فصاحب الدخل الضعيف أو المحدود قد لايستطيع أن يساير أو أن يتجاوب مع القيم المقبولة والمرغوبة في المجتمع، لأن وضعه الإقتصادي لايسمح له بتحقيق إهتماماته، وعدم إمكانية تحقيق حاجاته ومطالبه سواء اللازمة أو الضرورية لوجوده وأسرته؛ أو التي يرغب في الحصول عليها، ستؤدي إلى نتائج وعواقب وخيمة على الأسرة مما يؤدي إلى إضطرابها وتفككها في بعض الأحيان؛ والتي تؤدي بالضرورة إلى تنمية إتجاهات غير مرغوبة لدى العامل إتجاه مجتمعه وعمله ، والتي تتسبب في مشاكل لاحصر لها.[1]

وتجلت هذه الحقائق في بلادنا، خاصة مع التحول الذي ميز نظامنا الإقتصادي والاجتماعي، والذي بمقتضاه إرتفعت أسعار المواد والخدمات مع ثبات أو تدني مستوى الأجور، وعدم إنتظام دفعها في مواعيدها.وعجز التنظيمات الإجتماعية الموروثة عن العهد السابق في سد الفراغ، مما أدى إلى بروز مشكلات إجتماعية عديدة وصلت حتى إلى تدمير أسر بكاملها نتيجة هذه الوضعية. ناهيك عن حرمان الأبناء من التعام، والزج بهم في سوق العمل الرخيص، والتنازل عن الكثير من الأشياء المكلفة التي يفرضها الدين أو العادات أو التقاليد أو العرف أي القيم الإقتصادية والإجتماعية والثقافية (كبش العيد، الإحتفالات، الزواج المبكر...)؛ والتي أدت إلى نمو الإتجاهات السلبية للعامل إتجاه عمله ، ودعمت القيم السلبية فيه منها: التكاسل، التمارض، الغيابات المتكررة، عدم إحترام وقت العمل، عدم الجدية في العمل، الإسراف والتبذير في المواد

1 ــ مطبوعة بعنوان: التكيف الإجتماعي ومحدداته ، مركز الدراسات والبحوث للضمان الإجتماعي بقسنطينة لسنة:1983ــ1984

وعدم المحافظة على وسائل الإنتاج، السرقة، عدم إتقان العمل، عدم الخضوع للأوامر والنواهي ...إلخ.

كما ان العوامل الإجتماعية تلعب هي الأخرى دورا لايقل عن سابقتها، وتنعكس إيجابا أوسلبا في مدى تجاوب العامل مع عمله وعلاقته الإجتماعية فيه. فالمحيط الأسري الذي يحي فيه العامل، وما يتضمنه من علاقات إجتماعية و أسرية له وقعه على حياة العامل ومعنوياته. فالجو العائلي المستقر والمشبع لحاجات العامل النفسية والبيولوجية والإجتماعية يؤدي بالضرورة إلى إستقراره وحسن آدائه في عمله. أما إذا كان العامل يعيش في أسرة محطمة ومفككة وغير مستقرة. فإنه حتما سينقل تلك المشاعر السلبية (السخط، الكراهية، الصراع...) إلى العمل ويتسبب في مشاكل جمة إتجاه عمله وزملائه ونفسه. لأن الأسرة هي المجال الطبيعي والأساسي والحيوي الذي يؤمن للعامل إشباع حاجاته التي لا يمكن لأن تنظيم إجتماعي آخر أن يقوم مقامها. ومن ثم فإن أي إضطراب أو مشكل يعترض هذه الخلية يؤثر تاثيرا مباشرا عليه. كما أن علاقات العامل خارج بيئة العمل والأسرة مثل علاقاته مع زملائه وجيرانه وغيرها تلعب دورا كبيرا وتؤثر سلبا أو إيجابا على علاقة العامل بعمله.

لذلك فإن مساعدة العامل للتغلب على مشكلاته، تنطلق من دراسة حالته دراسة علمية وافية، والإحاطة بجميع الظروف والعوامل المتداخلة في الموقف مثل العوامل الذاتية وهي النواحي الوراثية والعقلية والجسمية والنفسية، والعوامل البيئية التي تحيط بالعامل أو ما أحاطت به مثل : حالة الأسرة والحي والجيران ونوع الثقافة، وشدة التقاليد والإلتزام بها، واثر كل منها في تكيفه الإجتماعي. وبعد ذلك توضع خطة المساعدة بناء على تاريخه الإجتماعي، و وضعه النفسي و الإجتماعي والإقتصادي عن طريق إزالة الأعراض والمسببات للمشكل، وتحسين طريقة تفاعله مع صعوبات الحياة، وتخفيف الضغوط الخارجية التي قد تعوق تكيفه أو تعرضه لنكسة أخرى. وذلك بتفسير الدوافع التي تتحكم في سلوكه وتصرفاته ونظرته، وتبصيره بها وإرشاده إنطلاقا من إمكانياته وظروفه، ودراسة النواحي التي تتطلب تقديم المساعدة.

ومن أجل التغلب على عوامل القلق والخوف الذي تنتاب العامل، تلجا المؤسسات إلى تقديم المساعدة. وفي هذا المجال هناك حالات تتطلب تقديم المساعدة المالية لتدعيم إقتصاديات العامل عن طريق إعطاء إعانات مالية وعينية لغير القادرين على مواجهة الطواريء والأزمات. والأصل في هذه الإعانات أن تسد إحتياجات ضرورية للعامل وأسرته، والتي لا يقدر على إشباعها بطريق العمل والإنتاج نتيجة لعائق مؤقت أو مستمر، من ذلك المساعدات التي تعطي للعامل وأسرته لمواجهة ظروف تحد من دخله (مرض، حادث...إلخ) والتي لا تستطيع التأمينات الإجتماعية سدها لبطء في الإجراءات أو لقلة الدخل الذي يستفيد منه العامل. كما أن هناك إغاثات الكوارث والنكبات والحوادث المختلفة (سقوط منزل، إصابة أفراد العائلة مرض معدي...إلخ) بالإضافة إلى الإعانات والمساعدات التي تعطي لمواجهة الظروف المؤقتة التي تستمر لفترة بسيطة. [1] وفي كل هذه الحالات تقدم المؤسسات للعامل المساعدات في شكل منح أو علاوات مباشرة ،أو عن طريق صناديق للأمن.[2]

كما تتجه فلسفة المساعدة الإجتماعية إلى تغيير الأفراد والأسر من الموقف السلبي في تلقي الخدمة ،إلى محاولة تغيير ظروفهم بإستغلال أقصى طاقة ممكنة لديهم لمواجهة العجز الناجم في دخلهم. وهناك الحالات التي تتطلب مساعدة العامل للتغلب على مشكلاته النفسية والإنفعالية بمعالجته وتوجيهه بالوسائل الفنية والمناهج العلمية، حتى يستقيم سلوكه ويعود إلى جادة الصواب. و تمتد هذه المساعدة إلى ميدان العلاقات الإجتماعية للعامل سواء الأسرية منها، او مع جماعة الأصدقاء اوالنادي أوالحي والجيران ...إلخ.

ونتيجة لذلك تلجا المؤسسات الحديثة لتخفيف التوترات والمشاكل التي تنتاب روح عمالها المعنوية ،والقضاء على مظاهر البؤس والحرمان، والشعور بالعجز لديهم إلى تأمين هذه الخدمات وتخصيص أقسام تعنى برعاية أصحاب المشكلات والعمل على

1 ـ المرجع السابق

2 - J.M. peritti: Gestion du personnel, OP. Cit, P: 453

تخفيفها، وحل ما يصادفهم من متاعب ومشكلات إقتصادية أو إجتماعية أو نفسية، ومتابعة الأفراد للتحقق من تفرغهم للعمل والإنتاج. وتقديم المساعدات والقروض والإعانات للذين يتبين من البحث الإجتماعي أن لديهم مشكلات طارئة وظروف تحتاج إلى مديد العون لهم [1].

وفي سبيل ذلك أنشات أقساما خاصة مسؤولة عن تقديم المعونات الإجتماعية المعنوية والمادية؛ الأولى في صورة قروض أو إعانات أوهدايا تنظمها لائحة قانونية معترف بها. والثانية في صورة بحوث لحالات العمال لمساعدتهم في حل ما يواجههم من صعاب ومشاكل. ويمكن إيضاح ذلك فيما يلي:

أولا: قسم المساعدات الإجتماعية: ويختص على العموم بما يلي:

1. إستقبال الطلبات وتسجيلها.
2. تصنيف الطلبات من حيث نوعها وماهيتها وإستيفاء بياناتها من السجلات.
3. مقابلة العملاء والقيام بالزيارات اللازمة تبعا لطبيعة الحالات.
4. عرض نتيجة بحث المشكلات على لجنة القرض الحسن.
5. تحرير أذونات الصرف اللازمة، وعمل كشوف موضحا بها الأقساط المستحقة على المقترضين من الصندوق.
6. مسك الدفاتر الحسابية الخاصة بالسلفيات، وتسوية المبالغ المخصومة للصندوق مع الإدارة المالية.
7. تسوية الإستحقاقات وتبليغها للإدارة المالية شهريا، وكذلك تنزيلها في بطاقة خاصة.
8. عمل الإحصاءات الشهرية والنصف سنوية والسنوية.
9. القيام بتدبير وتوزيع المساعدات العينية المصرح بها في المناسبات مثل شهر رمضان.

1 ـ محمد نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعه: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص: 53

تقديم الإحصائيات الشهرية والنصف سنوية والسنوية إلى اللجان المختصة للوقوف على حسن سير العمل، وتقييم النتائج لتعديل الخطة إلى المستوى الأحسن في الأداء.

ثانيا: قسم البحوث الإجتماعية: ويتولى المهام التالية:

1. إستيفاء الحالات وتسجيلها.
2. تحديد موعد المقابلة بالشركة.
3. مقابلة أولية لتجديد المشكلة وطريقة العمل.
4. مقابلة الرؤساء والزملاء.
5. زيارة الأسر إذا دعت الحالة إلى ذلك.
6. تشخيص الحالة والتوصيات الخاصة بحل المشكلة.
7. متابعة الحالة وتقديم تقرير عنها.
8. إتمام البحوث الإجتماعية التي يقوم بها قسم الإشراف الإجتماعي.
9. الإحتفاظ بالملفات.
10. تقديم الإحصائيات الشهرية والنصف سنوية والسنوية عن الحالات: أنواعها، خدماتها، أصحابها من حيث: السن، المهنة، المرتب، السكن.[1]

ونظرا لأهمية هذه الخدمة، أقرها المرسوم التنفيذي رقم (179/82) المحدد لمحتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها،بالإشارة إليها في المادة الثانية، وذكرها صراحة في المادة الثالثة تحت إسم " المساعدة الإجتماعية" .[2] كما تساهم النقابات والجمعيات التعاونية العمالية في هذا الإتجاه وبدرجات متفاوتة من مؤسسة لأخرى.

1ـ محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الإجتماعية وتنظيماتها، مرجع سابق، ص: 582-581

2ـ المرسوم (179/82) المحدد لمحتوى الخدمات الإجتماعية وكيفية تمويلها

المطلب الثاني : خدمات التأمين و الضمان الاجتماعيين:

منذ آلاف السنين والإنسان يفكر في حماية نفسه وأفراد أسرته من عـوارض الحيـاة ومـا تخبئه له الأقدار. فهو عرضة لأن يفقد قدرتـه عـلى العطـاء والكسـب بإسـتمرار، سـواء نتيجـة لعجــز دائــم أو مؤقــت أومــرض مفــاجيء أو تعرضــه لخطــر البطالــة أو وصــوله لســن الشيخوخة...إلخ. وفي هذا السياق تدل الوثائق التاريخية على أنه منذ أكثر مـن 450 عـام قبـل الميلاد قام المصريون القدامى بتأسيس جمعيات تأمينية... كما عرف اليونان والرومان جمعيات مماثلة... وفي نهايـة القـرن الــ 16عشر ظهـر أول جـدول للفائـدة المركبـة، وفي عـام 1693 نشر الأنجليزي (أدمون هالي) الملقب: بـأبو التأمين جدولا للوفيات إعتمـد في إنشـائه عـلى سـجلات المواليد والوفيات لمدينة (بريزولا). وفي عام 1699 تم إنشاء أول شركـة للتـأمين عـلى الحيـاة في أنجلترا بعنوان: جمعية التأمين للأرامل والأيتام، وفي عام 1762 تم إنشـاء أول شركـة تسـير عـلى الأسس العلمية السليمة في إنجلترا، وفي فرنسا تـم إنشـاء أول شركـة للتـأمين عـلى الحيـاة عـام 1787، وفي هولنــدا عــام 1807، وبلجيكــا عــام1824، وفي ألمانيــا عــام1827، وفي ســويسرا عام1840.[1]

وبرزت الحاجـة إلى التأمينـات الإجتماعيـة مـع التحـول الـذي ميـز تطـور المجتمعـات الغربية وإنتقالها من نظام إقطاعي إلى نظـام رأسـمالي؛ خاصـة لمـا كانـت تنظـيمات الطوائـف الحرفية تمثل نواة تكافل إجتماعي طبقي ينذر بأوخم العواقب على الرأسمالية. لـذلك وبمجـرد أن ألغيت التنظيمات العمالية الطائفية بدأت الدول التي نمـت فيهـا الرأسـمالية في إسـتحداث نظام التأمين الإجباري. فظهر أول نظام من هذا النـوع في ألمانيـا سـنة 1883، ثـم أسـتراليا عـام 1888، ثم هنقاريا عام 1891.[2]

ويرجع الفضل في ظهور النظـام الألمـاني الـذي إتبعتـه كـل مـن بريطانيـا وبلجيكـا وفرنسا إلى(بسمارك)، الذي تـأثر بأفكـار ومبـاديء الـديمقراطيين الإجتماعيـين، فـأقر نظـام الحماية الإجتماعية للعمال بتأمينهم ضد مخاطر العطـب والمـرض والشـيخوخة، والأمومـة،

1ــ عادل عبد الحميد عز: مباديء التأمين، دار النهضة العربية، بيروت،1971، ص:109-110

2ــ محمد طلعت عيسى: نظام التأمينات الإجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية،د.س.ن، ص:47

والحياة...إلخ. ويتميز هذا النظام بالجبر والإلزام بالإضافة إلى التمويل المشترك للمستحقات من طرف أرباب العمل والعمال. وحدد في ذلك نسب المشاركة والمستحقات في هذا المجال.[1] كما يجدر التذكير في هذا المجال بتلك المجهودات التعاونية للعمال، حيث أنه وقبل نهاية القرن 19 أنشأ العمال الفرنسيون ما يسمى بـ (جمعيات الإغاثة التعاونية) التي تضم أنذاك العمال المعرضيين لنفس المخاطر، إذ كان يدفع كل منهم إشتراكات نقدية تجمع في صناديق تعوض كل مشترك في حالة أي ضرر.[2]

أما في أمريكا فقد أستعمل لفظ (الضمان الإجتماعي) بمجلس الأمة (سنا) سنة 1935، نتيجة أزمة 1929. وتطور النظام الأمريكي في هذا المجال إبتداء من نشر (وليام بيفريدج) سنة 1942 لتقرير بطلب من حكومته، والذي يقترح فيه سياسة صحية ويضع فيه أسس الضمان الإجتماعي؛ والذي يدعو إلى ترك الآليات التقليدية في هذا المجال، بالإضافة إلى تغطية هذا النظام لكامل أفراد الشعب بغض النظر عن الطبقة و المهنة، وتحمل الأعباء الناتجة عن الأخطار المحتملة الوقوع مثل: البطالة والأمراض و حوادث العمل، المشكلات الصحية، الشيخوخة، الأعباء العائلية ...وما لبثت أطروحة (يبفردج) أن إنتشرت بعد الحرب العالمية الثانية في مختلف البلدان الغربية من بينها فرنسا سنة 1945، حيث تأسست أول منظمة للضمان الإجتماعي. وأدخلت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.[3]

إن الفلسفة السائدة الآن ، هي أن كفالة التأمينات الإجتماعية للفرد والأسرة أصبح ضرورة إقتصادية وإجتماعية وسياسية، وحقا اساسيا من حقوق الإنسان يحفظ كرامته وإنسانيته. كما أن فائدته للمجتمع لايقل بأي حال من فائدة الفرد والأسرة على أساس أن الأسرة هي الخلية الأساسية للمجتمع. وأن العمل تحت مطلب التأمين هو

---

1 - Hannouz Mourad,Khadir Mouhamed: Precis de securitè sociale,O.P.U. Alger, 12-1996,P:6.

2ـ جميلة براهمي: الضمان الإجتماعي، مجلة المرشد، المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية ع: 6،ف:1987،4، ص:32

3 Hnnouz Mourad,Khadir Mouhamed, Precis de securitè social,OP, Cit P:7

حافز أفضل من العمل في ظل الخوف، وإنعدام الثقة في المستقبل. فالحاجة إلى التأمينات الإجتماعية تنبع من حقيقتين أساسيتين: أولهما وجود مخاطر إجتماعية ، وثانيهما أن هناك رغبة في إتقاء هذه المخاطر.[1] وبالتالي فإن التأمين يهدف بصفة اساسية إلى حماية الأفراد والهيئات من الخسائر المادية الناتجة عن تحقق الأخطار المحتملة الحدوث مستقبلا ؛ والتي تسبب خسائر يمكن قياسها ماديا، ولا دخل لإرادة الأفراد والهيئات في حدوثها. ويلعب التأمين دور كبير في الحياة الإجتماعية والاقتصادية لدرجة أنه لا يمكن تصور نشاط إقتصادي وإجتماعي دون التامين ، الذي يصحب الإنسان في الوقت الحاضر في معيشته، وأثناء ذهابه لعمله والعودة منه؛ لأنه يحميه من الخسائر المادية الناشئة عن تحقق الأخطار المختلفة (مرض، وفاة، شيخوخة، بطالة، عجز...إلخ).[2]

إن التأمين الإجتماعي يعتبر تجسيدا لمبدأ أساسي من المباديء السامية وهو مبدأ (التضامن الاجتماعي)،[3] يهدف إلى ضمان المقومات الإقتصادية والاجتماعية الأساسية في حالة الحوادث الفردية الطارئة، أو في حالة الكوارث العامة التي تؤدي إلى حرمان الأفراد والجماعات من إشباع حاجاتهم الأساسية المتمثلة خاصة في كفالة إشباع الحاجات الضرورية التي تنحصر في : الغذاء الكافي والكساء الضروري، والسكن الصحي والخدمات الطبية...إلخ . فوظيفة التأمينات الإجتماعية إذا هي توفير ولو الحد الأدنى من الدخل ، حماية من المخاطر التي قد يواجهها الإنسان في حياته.[4]

وتنقسم التأمينات الاجتماعية إلى قسمين:

- تأمين إجباري أو معان من قبل الدولة، يهدف إلى الحماية المادية للطبقات الضعيفة في المجتمع ،في حالة تعرضهم للأمراض والحوادث، والعجز والوفاة المبكرة ،او البطالة أو وصولهم إلى سن الشيخوخة.

1ـ نبيل رمزي إسكندر: الأمن الإجتماعي وقضية الحرية (سلسة علم الإجتماع وقضايا الإنسان والمجتمع)، الكتاب رقم 16، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،1988، ص: 251

2ـ عادل عبد الحميد عز: مباديء التأمين، مرجع سابق، ص:11-12

3ـ مختار محمود الهانيسي: مباديء التأمين بين الجوانب النظرية والأسس الرياضية دار النهضة العربية، بيروت، ص:214

4ـ نبيل رمزي إسكندر: الأمن الإجتماعي وقضية الحرية، مرجع سابق، ص:260-261

- تأمين يفرض إجباريا على فئة معينة لصالح فئات أخرى ، كتأمين إصابات العمل الذي يفرض على أصحاب العمل لصالح العمال. [1] وبموجب هذا التقسيم، فإن التأمين الإجتماعي يكفل تعويض المؤمن عليه وأسرته عما يفقده من كسب في حالة تعرضه لأحد المخاطر التي تشل قدرته على العمل والحصول على أجر، وكذلك توفير خدمات العلاج والتأهيل.[2] وهناك التقسيم الذي يؤخذ به في مؤسساتنا والذي أقره التشريع الوطني وينقسم إلى قسمين:

1. تامين إجتماعي إجباري: وهو النظام الذي يلزم الشخص الذي يسري عليه لقانون بالإشتراك فيه، كنظام التأمين الملزم لصاحب العمل والعامل الإشتراك فيه عندنا.
2. تأمين إجتماعي إختياري: وهو نظام لايلزم صاحب العمل بالإشتراك فيه عن عماله، كما لايلزم العامل بأن يشترك فيه. وإنما يترك له الخيار في الإشتراك أوعدمه.[3] كنظام التأمين التعاوني الذي يشترك فيه العامل بإرادته بمساهمة يتحقق له بموجب ذلك الإستفادة من خدمات المشاريع التعاونية، والوقاية من بعض الأخطار الإجتماعية، والتقليل من نتائجها عن طريق مساهمات عينية أو نقدية كالإستفادة من دور الراحة، والصيدليات التعاونية، حماية الأمومة والطفولة (منحة الإزدياد، تعويض الفحص والدواء)، الترقية المادية والمعنوية و الثقافية لأعضائه (الإستفادة من المكتبة، المخيمات الصيفية...إلخ). وعادة ما تقتصر خدمات هذا النوع على فئه مهنية أو قطاع وظيفي أو تخصص مهني، أو نشاط إقتصادي متميز.[4]

1ــ عادل عبد الحميد عز: مباديء التأمين، مرجع سابق، ص:22-23

2ــ محمد حلمي مراد: التأمينات الإجتماعية في البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية المطبعة العالمية،القاهرة،1972، ص:10

3ــ مصطلحات العمل: مجلة المرشد، ع:9 ، فصل:3، 1988، ص: 64

4 - Jean Nêgre: Precis de legislation du travail (H.P.)et D'instruction civique (Initiation à la vie sociale), p.cit, P:186

ونظرا للدور الهام لهذه الخدمات ، حيث تسمح بإستقرار علاقات العمل، وتخفف من حدة النزاعات بين العمال ورؤسائهم؛ كما أنها تزيل الخوف من نفوس العمال، وتطمئنهم على مستقبلهم، إذ تمنحهم الإستقرار النفسي؛ مما يدفعهم لرفع كفايتهم الانتاجية؛[1] من خلال حمايتها للعمال من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، والبطالة والمرض وإصابات العمل. تلك المخاطر التي تحرم العامل من أجره كله ، أو بعضه بصفة مؤقتة أو مستمرة، وكفالتها الرعاية والعلاج ، والإعانة المالية والتأهيل للعامل الذي يفقد قدرته على الكسب مؤقتا، أو بصفة دائمة مستوى مناسبا أو مقبولا من المعيشة. كما تكفل مصدر عيش لمن يتركهم العامل من أفراد أسرته الذين كان يعولهم في حياته .

والتأمينات الإجتماعية تحرر العامل من الخوف على مستقبله ومصيره، وتشعره بالإطمئنان، وتكفل له شيخوخة هادئة تتوفر فيها الراحة بعد العمل. كما تكفل حق العامل في مكافأة الخدمة. كما تستثمر أموال التأمينات في إقامة مشاريع إجتماعية وإقتصادية، وتفتح فرصا جديدة للعمل أمام عدد كبير من العمال إلى جانب ما يوفره من علاج ورعاية في حالة المرض والإصابة...إلخ.[2] ولم يقصد بتعويض العامل في حالة العجز أو الإصابة أو المرض، أو حتى الشيخوخة تلك الفائدة المادية البحتة بقدر ما يقصد به الأمن والإنسجام والتعاون وشعور العامل بالطمأنينة والعدالة.[3] وتؤكد هذه الفكرة دراسة (ستانلي نيلي) الذي اثبت من خلالها أن العمال لا يهتمون بالزيادة في الأجر بالدرجة الأولى، بل يفضلون عليه نواحي أخرى من بينها عنصر الإطمئنان على المستقبل.[4]

وعلى هذا الأساس أصبحت التنظيمات الصناعية تخصص أقساما خاصة من أجل تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي على جميع العاملين بها، واستيفاء الاستثمارات الخاصة بذلك بالنسبة للأفراد منذ دخولهم الخدمة، وحصر الإشتراكات الشهرية الخاصة

1ـ مختار محمود الهانيسي: مباديء التأمين بين الجوانب النظرية والأسس الرياضية، مرجع سابق، ص:35

2ـ رستم لطفي كمال: الأخصائي الإجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص:143-144

3ـ قباري محمد إسماعيل: المدخل إلى علم الإجتماع المعاصر، مرجع سابق، ص: 192

4ـ محمود السيد أبو النيل: علم النفس الصناعي، مرجع سابق، ص:360

بأقساط التأمين المستحقة لمؤسسات التأمين، وسدادها خلال المدة القانونية، ومتابعة أفراد المؤسسة أثناء إصاباتهم بإصابات العمل، ومراقبة حصولهم على حقوقهم من مؤسسة التأمين. بالإضافة إلى إتخاذ إجراءات ضم مدة الخدمة الأصلية في حساب مدة التأمين، أو المعاش بالنسبة للمستخدمين. ومتابعة قوانين التأمينات الإجتماعية، والقرارات التنفيذية لها، وما يطرأ عليها من تعديلات.[1]

وللأخصائي الإجتماعي دور فعال في مساعدة العمال على الأستفادة إلى أقصى الحدود الممكنة من الفرص المتاحة لهم بحكم القانون، ومساعدتهم في الحصول على إستحقاقاتهم بسهولة ويسر، وحل ما ينجم من مشكلات أثناء التطبيق العملي لبنود القانون.[2] وتتصمن التأمينات في ميدان العمل عدة أنواع يختلف الأخذ بها بإختلاف النظم والسياسات، والفلسفات الإجتماعية لكل بلد. كما تختلف أحكامها وقواعدها بإختلاف قطاعات النشاطات المختلفة:

1. التأمين ضد البطالة: وهو نظام يعالج الآثار المترتبة عن التعطل، وفقدان منصب العمل بسبب خارج عن إرادة العامل بضمان دخل مناسب خلال فترة إنقطاعه عن العمل إلى حين عودته إليه.
2. تأمين الأمومة: نظام يقرر الخبرة الطبية، والتعويض للمرأة العاملة في فترة إنقطاعها عن العمل بسبب الحمل والوضع.
3. تأمين إصابات العمل: رعاية العامل في حالة تعرضه لحوادث أو أمراض مهنية التي تنشأ بسبب العمل، والذي يحقق للعامل بمقتضاه الإستفادة بمصاريف العلاج والتعويضات.
4. التأمين الصحي: وهوالنظام الذي يشترك فيه العامل وصاحب العمل، وقد تساهم فيه الدولة لعلاج المرضى من العمال وصرف الدواء لهم، ومدهم بالمعونة المالية وتوفير الخدمات التأهيلية لمن يعجز منهم.

1ــ محمود نجيب توفيق، عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مرجع سابق، ص:48

2ــ المرجع السابق، ص: 39

5. تأمين العجز: وهو نظام يقضي بصرف تعـويض او معـاش إذا مـا أصـاب المـؤمن عليـه عجزا مستديما (كليا أو جزئيا). ويعتبر في حكم ذلك حالات فقدان الإبصـار والأطـراف، والأمـراض النفسـية والعقليـة المستعصـية، وإسـتحقاقه يتطلـب ألا يكـون نـاتج عـن إصابات العمل.

6. تأمين المعاش: نظام يتم بموجبه صرف معاش للمؤمن عليهم في حالة العجز المسـتديم والتقاعد والذي ينتقل إلى أسرته في حالة وفاته.

7. تأمين الوفاة: نظام يقدر تأدية أو صرف تعويض لذوي الحقوق من أفراد أسرة العامـل المتوفي الذين كان يعولهم في حياته.

إن التنظيمات الحالية للضمان الإجتماعي تضـمن للشـعوب حمايـة إجتماعيـة واسـعة بحمايتها للتعويضات والتكفل بالإسعافات الطبية، وضمان دخل أو تعـويض للعـمال المتـوقفين عن العمل (عطل مرضية، إصابات عمل، عطل أمومة ...إلخ)، ومنحهم معـاش التقاعـد عنـدما يبلغون سن معينة، يستفيد منها ذوي الحقوق من فروعه بعـد مماتـه ... وتشـارك في الوقايـة من الأمراض والحوادث، و تساهم في التأهيل المهني والتربية المهنية للمرضى والمعـوقين مـنهم. وعلى المستوى الكلي تضمن مؤسسات الضـمان الإجتماعـي التضـامن الـوطني وتحقـق توزيـع أفقي للمداخيل مـن خـلال تحويـل الإمكانـات بـين المـرضى وغـير المـرضى مـن العـاملين وغـير العاملين...[1]

أما في المجتمع الجزائري، فيعـد الضـمان الإجتماعـي مظلـة الحمايـة الإجتماعيـة والصحية التي تبسطها مؤسسات متخصصة ، يساهم في تمويلها العمال وأصحاب العمـل والدولة مقابل ضمان حماية تعويضية عن مخـاطر العمـل والأمـراض وإصـابات العمـل والشيخوخة، وزيادة عدد الأولاد. وتتجلى هذه الحماية في كونها تهيء لهؤلاء المساهمين في نشـاطها العـلاج الصـحي والوقايـة، وضـمان دفـع كلفـة العـلاج في الخـارج في حالـة

1 - Hannouz Mourad,Khadir Mouhamed: Precis de securitè sociale,OP.Cit, P;8

إستعصائه في الداخل، وكذلك إمكانية إجتيازه فترة النقاهة بعد المرض العضال، وتهيئة أسباب الراحة للشغيلة وعائلاتهم في أوقات العطل.[1]

وتشكلت منظومة الضمان الإجتماعي الجزائرية، والتأمينات الإجتماعية نتيجة للتشريعات الإجتماعية المتعاقبة، بدءا بالأمر رقم (8/74) التعلق بوصاية هيئات الضمان الإجتماعي. فدستور 1976 خاصة في مادتيه (151-154)، والميثاق الوطني لنفس السنة خاصة في أبوابه(5،6،7)، التى تمخض عنها القانون (12/78) الذي نص في أكثر من 14 مادة (143،129،9،1ن212،198،187،146، 216) على حق العامل وأسرته في الحماية من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل والوفاة. وتعتبر الثمانينات مرحلة حاسمة في هذا المجال ، حيث شهدت سنة 1983 لوحدها صدور 5 قوانين (11/83) التعلق بالتأمينات الإجتماعية، (12/83) المتعلق بالتقاعد، (13/83) التملق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (14/83) المتعلق بإلتزامات المكلفين في ميدان الضمان الإجتماعي، (15/83) المتعلق بالمنازعات فيه).[2] والتي على إثرها جاءت المراسيم التنظيمية لتحديد محتواها ومجالات تطبيقها (المرسوم 27/84 الذي يحدد كيفيات تطبيق القانون 11/83، 28/84 المتعلق بالقنون 13/83، 31/85 الحدد لمحتوى القانون 12/83)، وكذلك الحال بالنسبة للقانون (4/85) الذي يحدد نسب توزيع إشتراكات الضمان الإجتماعي ومرسومه التطبيقي (56/91). كما حضي هذا النوع من الخدمات بنفس الإهتمام في دستور 1989 وذلك بنص المادة 52 في فقرتها الثانية. إلى جانب القانون (11/90) المتعلق بعلاقات العمل خاصة في مادته الخامسة التي تنص على حق العامل في الضمان الإجتماعي والتقاعد، وكان من نتائج ذلك أن تحققت عملية توحيد نظام الضمان الإجتماعي بفعل المرسوم (7/92) الذي

1 ـ نوري الأنصاري: الضمان الإجتماعي في الجزائر- المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص:103

2 - Hannouz Mourad, Khadir Mohamed: Precis de securitè sociale à L’usage des Professions de la santè et des assurès sociaux, O.P.U. Alger, 1996 ,P18

يعرف قانون صناديق الضمان الإجتماعي وتنظيماته الإدارية والمالية، حيث ينظم التأمينات الإجتماعية في ثلاث تنظيمات:

1. الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.
2. الصندوق الوطني للتقاعد.
3. الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجراء.

ويثبت نسب المشاركة العام بـ 29% من الأجر بالإضافة إلى التسيير المباشر للمنح العائلية من طرف الإدارات والمؤسسات العمومية.[1]

وبناء على ذلك تتضمن هذه الخدمات والأحكام المرتبطة بها ما يلي:

1. التأمينات الإجتماعية: وهو النظام الذي ينطوي تحته وجوبا كل الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم Kوالصفة التي يعملون بهاP وحيثما كان و لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل عملهم و علاقاتهم فيه، والقطاع الذي ينتمون إليه عام أو خاص، ويغطي هذا النوع مجموعة من الحالات والأوضاع نوردها في الآتي:

- تأمين المرض: يشتمل التكفل بالعامل وأفراد أسرته الذين تحت كفالته في حالة التعرض لمرض، وذلك بتعويض مصاريف العلاج حيث يتكفل صندوق الضمان الإحتماعي بـ 80% وفي بعض الحالات يكون بصفة كلية إلى جانب حصول العامل الذي يضطره المرض إلى التوقف عن العمل بأمر من الطبيب المعالج إلى تعويض قدره 50% بالنسبة للأسبوعين الأولين، و100% لما فوقها حتى الشفاء على أن لا تتجاوز المدة 3 سنوات.

- تأمين الولادة: ويشمل تعويض مصاريف العلاج المترتبة عن الوضع والحمل وتبعاتهما، ودفع تعويض يومي للعاملة التي تنقطع عن العمل بسبب الولادة بنسبة 100% لمدة 99% يوم.

1 - ibid, P:19

- تأمين العجز: يشتمل التكفل بالعامل الذي يصاب بالعجز الذي يمنعه بشكل نهائي الإستمرار في العمل، وذلك بتخصيص معاش دائم للعاجز يمكنه من العيش دون حاجة إلى الغير او العمل، ويقدر حسب قدرة العامل وحالته وسنه، وقواه البدنية والعقلية، ومؤهلاته وتكوينه، ويراجع إذا دعت الضرورة لذلك، ويستثنى من ذلك الذين لهم حق التقاعد.
- التأمين على الوفاة: ويتضمن إستفادة ذوي حقوق العامل من منحة الوفاة المقدرة بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل وتدفع إلى مستحقيها دفعة واحدة.[1]

2. تامين حوادث العمل والأمراض المهنية: وتشمل كافة الإصابات التي يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه (مباشرة أو غير مباشرة)، كان ذلك داخل العمل أو خارجه، متى كان ذلك تطبيقا للتنظيم، ويقضي التشريع الوطني في هذه الحالة التكفل التام بالعامل من قبل هيئات ومصالح الضمان الإجتماعي بغض النظر عن المدة التي يستغرقها العلاج حيث يترتب للعامل الحق في العلاج الكامل العادي والمتخصص، وإعادة التأهيل البدني، والتكفل بكل المصاريف التي يتطلبها ذلك إلى جانب نفقات التنقل والإقامة في المستشفيات والمصحات مهما كانت التكاليف، مع ضمان التعويضات عن التوقف (الأجر) بنسبة 100%.[2]

3. تامين التقاعد: تعتمد الدولة في هذا المجال نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال ويقضي بتوحيد تقدير الحقوق والواجبات والأمتيازات والتمويل من ناحية، وجعل معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة. ويحتوي معاش التقاعد حسب التنظيم المعمول به حاليا على:

- معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل نفسه، يضاف إليه زيادة على الزوج المكفول.

1 ـ المعهد الوطني للعمل: النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، مطبعة الرهان الرياضية الجزائري، دفتر رقم 5، ص: 8-19

2 ـ المرجع السابق، ص: 73-83

- معاش منقول يتضمن معاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش إلأى الأبناء القصرن ومعاشا للأصول. أما من حيث شروطه فتتمثل على الخصوص في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد(60 سنة للرجال، و55 سنة للنساء)، وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل المرتب لحق التقاعد والقدرة مبدئيا بـ 5 أصحاب عمل متعددين إلى جانب وجوب دفع الأقساط اللازمة من الإشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل، أما ما يتعلق بمبلغه فإن القانون يقضي أن يكون الأجر المعتمد لحساب المعاش على أساس أجر المنصب الشهري المتوسط للسنة الأخيرة من العمل أو الأجر المتوسط للسنوات الثلاثة الأخيرة إذا كان أحسن نفعا للعامل.[1]

وتجدر الإشارة إلى أن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل من حيث الظروف المحيطة به، والقوة البدنية المطلوبة فيه، ونسبة المخاطر، أو بمعنى آخر يختلف من قطاع إلى آخر ومن مهنة إلى أخرى. كما قد يتأثر بفعل سياسة التشغيل المعتمدة في البلاد لا سيما في الأوقات التي ترتفع فيها نسبة البطالة؛ حيث يمكن تخفيض سن التقاعد بما يسمح بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العمال العاطلين. وهو العامل الذي دفع بالمشرع الجزائري إلى إجراء تعديلات على قانون التقاعد (12/83) ليجعله أكثر مرونة وإستجابة للمستجدات الإقتصادية والإجتماعية حيث ألغى شرط السن والمدة (32 سنة) ،ولو كان ذلك قبل أن يبلغ العامل سن الستين في الحصول على تقاعد كلي، وذلك بموجب الأمر (13/97) خاصة مادته الثانية؛[2]والذي بمقتضاه يمكن للعامل الذي يثبت فترة عمل نتج عنها دفع إشتراكات منتظمة (20 سنة) من الإستفادة من تقاعد نسبي ، على أن يتم هذا الإجراء بطلب من العامل فقط. كما أنه يمكن للعامل الذي بلغ السن القانونية للتقاعد ولم يستوفي شروط العمل والإشتراكات المطلوبة من

1 ـ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)،د.م.ج. الجزائر،ج.2، 1998، ص: 157-158

2ـ الأمر 13/97 المعدل للقانون 12/83)، الجريدة الرسمية، عدد 38 لسنة 1997، ص:3 وما بعدها

الإستفادة من سنوات تأمين لتغطية حجم الإشتراكات في حدود 5 سنوات على الأكثر. كما استحدث في هذا المجال نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب إقتصادية ، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الإقتصادية أو عجزها أو حلها (نظام التقاعد المسبق)، وذلك للتكفل بالعمال الذي يفقدون مناصب عملهم للأسباب السالفة الذكر وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم (10/94) المتعلق بالتقاعد المسبق. ونظرا لطبيعته فقد أخضعه المشرع إلى عدة شروط للإستفادة منه، منها ما تعلق بالعامل بلوغ سن الـ50 سنة، عدد سنوات العمل بـ 20 سنة منها عشر سنوات كاملة، و 3 سنوات عمل كاملة قبل الإحالة على التقاعد، ورود إسمه في قائمة المسرحين، عدم الإسفادة من دخل آخر، ومنها ما تعلق بصاحب العمل (دفع مساهمة جزافية سابقة إلى صندوق التقاعد المسبق تحسب على أساس سنوات التسبيق من 13 شهرا إلى 19 شهرا). ويحسب معاش التقاعد المسبق كالتقاعد العادي مع إنقاص 1% عن كل سنة تسبيق، وإضافة 12.5% من الأجر الوطني الأدنى المضمون شهريا عن الزوج المكفول به بالإضافة إلى مختلف الآداءات العينية والمنح التي تمنحها التأمينات الإجتماعية العادية، ويدخل العامل ضمن نظام التقاعد العادي بمجرد إنتهاء السنوات المسبقة التي تحسب كعمل مأجور بالإضافة إلى السنوات المعتمدة في مجال التقاعد.[1]

4. التأمين على البطالة: و هو نوع حديث العهد في بلادنا إذ لم يؤسس إلا في ماي 1994 بمقتضى المرسوم التشريعي 94(/11) الذي أحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب إقتصادية. وقد تم إنشاء هذا النظام في إطار التوجهات الإقتصادية الجديدة التي إعتمدت نهج النظام الرأسمالي حيث أفرزت عملية إعادة هيكلة المؤسسات القادرة على دخول المنافسة، وتصفية المؤسسات العاجزة عن الإستمرار في الوجود من جهة ثانية ، والتي نتج عنها تعرض عدد كبير من العمال إلى التسريح ، وفقدان مناصب عملهم؛ حيث أشارت الإحصائيات إلى حل ما يقارب 41 مؤسسة عمومية وطنية ، و363 مؤسسة

1ــ أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص:160-163

محلية في مختلف القطاعات، وتعرض الآلاف من العمال إلى التسريح. و يتلخص هـذا النظـام في إكتتاب تأمين خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (المنشـأ بمقتضى المادة 30 من المرسـوم التشريعـي (11/90) ، والمـنظم بمقـتضى المرسـوم (188/94) والـذي يتـوفر عـلى 13 مديريـة جهويـة بنسـبة %5,5 مـن مجمـوع إشـتراكات التأمينـات الإجتماعية . و للإستفادة من هذا الإمتياز يجب على العامل أن يكون منخرطا في الضـمان الإجتماعي لمدة 3 سنوات على الأقل، وأن يكون مثبتا في الهيئة المستخدمة، وسدد إشـتراكه في صندوق التأمين عـلى البطالـة لمـدة 6 أشـهر عـلى الأقـل؛ بالإضـافة إلى الشروط الثانويـة الأخرى (عدم رفض عمل أو تكوين، الإستفادة من دخل ناتج عـن نشـاط، ورود إسـمه في قائمة المسرحين)، ويجب في هذا المجال أن يكون أداء التأمين على البطالة لايقـل عـن %75 من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولايزيد عنه بثلاث مـرات. ويخـول للمسـتفيد مـن هـذا الإجراء الحق في مجموع آداءات الضمان الإجتماعي المستحقة للإجراء، كما يلتزم المسـتفيد بالتسجيل لدى مصالح اليـد العاملـة مـرة كـل شـهر وقبـول القيـام بـأي نشـاط في حـدود إمكانياته ومؤهلاته في إطار تنظيـم وإقامـة ورشـات وأعـمال ذات منفعـة عامـة أو عمـل مأجور، وأن يشعر الصندوق بكل عمل أو نشاط مأجور يقوم به طوال فترة إسـتفادته مـن منحة البطالة، وينتهي هذا الحق عند الحصول عـلى عمـل مـأجور والإحالـة عـلى التقاعـد المسبق.[1]

إن العامل لايسـتفيد مـن هـذه التأمينـات دون المسـاهمة في تمويـل خـدماتها ، إذ يلزمه القانون وصاحب العمل بدفع إشتراك شهري يقتطع بمناسبة دفع الأجر، حيث يقـدر الإشتراك في مجموعه وفق النصوص الحالية بـ %32,5 مـن أجـر المنصـب للعامـل. وتتـوزع هـذه النسـب عـلى %14 بعنـوان التأمينـات الإجتماعيـة، %1 لحـوادث العمـل والأمـراض المهنية و %11,5 للتقاعد، %1,5 للتقاعد المسبق و %4 لتأمين البطالة.[2] ومـن المزمـع رفـع

1 ــ احمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جـ 2، مرجع سابق، ص: 152-156

2 ــ Service d information:vos cotisation,imprimerie(cnasat)Constantine,algerie,p:13

نسبة الإشتراك بخصوص التأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية إلى 36,5% إبتداء من 1999/01/01 كما يجدر التذكير في هذا المجال إلى أن مؤسسات الضمان الإجتماعي تعيش أوضاعا صعبة ناتجة عن الديون المستحقة لها. فعلى الهيئات والإدارات العمومية قدرت سنة 1994 بـ 9 ملايير دينار، و 30.8 مليار دينار على عاتق القطاع الإقتصادي العمومي، و 8.19 مليار دينار على عاتق القطاع الخاص؛ بالإضافة إلى عجز سوق العمل الذي يعاني عجزا كبيرا ، أدى إلى إمتصاص موارد مؤسسات الضمان الإجتماعي مع نقص كبير في مواردها الناتج عن موجة التسريحات الكبيرة التي مست أغلبية المؤسسات الإقتصادية. [1]

أما بالنسبة للتأمين التعاوني، والذي بمقتضاه تم إنشاء التعاونيات أو التعاضديات الإجتماعية. فقد توج هذا النظام(التعاضدية الإجتماعية)، بالإضافة إلى القانون (33/90)، المتعلق بها بإنشاء المجلس الإستشاري للتعاضدية الإجتماعية على أعلى مستوى، وتحت الرعاية المباشرة لرئيس الجمهورية من أجل الإسراع في إجراءات عملها، وترقية نظامها الذي من شأنه السماح للعمال بمواجهة إحتياجاتهم الإجتماعية العديدة ، بما فيها السكن بصفة أفضل، في إطار تدعيم وتنظيم أنظمة التضامن والحماية الإجتماعية.[2] ثم جاء المرسوم (427/97) الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية والذي تنص مادته الثانية(2) على أن هذا المجلس يتكون من:

1. ممثل عن الضمان الإجتماعي.
2. ممثل عن وزارة الداخلية والجماعات المحلية.
3. ممثل عن وزارة المالية.
4. ممثل عن وزارة الصحة والسكان.
5. ممثل عن وزارة التضامن الوطني والعائلة.

1 - Statut et resolutions Adoptès par le 9eme Congrès National du 27-30/12/1994. Conception et realisation, revolution et travail, Alger.

2 ـ جريدة المساء: دعم إنشاء المجلس الوطني الإستشاري للتعاضدية، ع: 3122 ليومي الجمعة والسبت 15، 1996/12/16

6. ممثل عن المجلس الإقتصادي والإجتماعي.
7. ممثل عن كل تعاضدية إجتماعية وطنية أو قطاعية أو مشتركة بين المؤسسات.
8. ممثل عن كل إتحاد وطني وفيدرالية وطنية تمثيلية على الصعيد الوطني.
9. شخصين مؤهلين في ميدان النشاطات التعاضدية يعينهم الوزير.
10. المدراء العامون لصناديق الضمان الإجتماعي المكلفين بتسيير التأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأأمراض المهنية.

وتحدد المادة التاسعة (9) دور المجلس في :

- يدلي برأيه حول كل مشروع نص تشريعي أو تنظيمي يتعلق بالتعاضدية الإجتماعية
- يكلف بإجراء دراسات وتحقيقات حول سير التعاضديات.

وتوج ذلك كله بصدور المرسوم (428/97) الذي يحدد كيفية رقابة الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص بالتعاضدية الإجتماعية[1] على أساس القانون المحدد لنسب تخصيص وتوريد موارد التعاضدية الواردة من الإشتراكات والمحدد كما يلي:

70% للآداءات الفردية،10% لنفقات تسيير التعاضدية،10% للآداءات الجماعية،10% لبرامج الإستثمار. [2]

1 ـ لجريدة الرسمية للجمهورية، عدد 75 ليوم 12 نوفمبر 1997

2 ـ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع: 1 لسنة 1998

المطلب الثالث : خدمات التعاضديات الاستهلاكية:

إن نسبة تبادل المساعدة بين الناس وميلهم الغريزي إلى التجمع قديمة قدم المدنية نفسها. وكانت تتجلى مظاهرها في البداية على مستوى الأسرة والحلة والقبيلة. وقد شهد التطور من الشيوعية البدائية لحياة الرعي إلى الآمان المشترك لقرية العصور الوسطى قدرا مضطردا في الزيادة من التنظيم والمران. فكانت نقابات الكنيسة، والنقابات الطائفية مؤسسات تعاونية حقيقية تلائم العصور التي أوجدت فيها. وكانت تؤدي البلد أو القرية واجبات حيوية متشابكة. ومما لاشك فيه أن الحركة التعاونية الحديثة تمتد بجذورها إلى تلك الوسائل الدينية والدنيوية للخدمة الإجتماعية وكفاية النفس. وإنها لنتاج حسن مادامت مزيجا من مساعدة النفس والإيثار كالمؤسسات القديمة. أما الحلقات التي تصل بين نقابات القرون الوسطى والجمعيات التعاونية، فكانت الجمعيات الودية المحلية العادية ذات الأثر البالغ ، التي كونتها مجموعة من الناس من تلقاء أنفسهم لتواجه حوادث وطواريء حياة كانت في ذلك الزمان قاسية عنيفة بالنسبة للمستويات الحالية ويعتبربهذا خبير الخدمة الإجتماعية (ا.د.ك. أوين) حيث يقول بلباقة: " لقد ادرك الفقراء أنفسهم من قدم الزمان قيمة التعاون الإختياري والتأمين المشترك".[1]

والحركة التعاونية الإستهلاكية والإنتاجية كتنظيم إقتصادي وإجتماعي، يدين بالفضل في وجوده إلى الظروف التي مر بها العمال، وإلى ما قاسوه من صنوف المحن وألوان الشقاء والبؤس على مدى حقبة طويلة من الوقت؛ وهي الفترة التي أصطلح على تسميتها بفترة الإنقلاب الصناعي، والذي كان من أهم نتائجه أن أصبح عنصر العمل من السلع الرخيصة جدا في سوق الصناعة، وضاقت بالعمال سبل العيش، وتحكم فيهم أصحاب الأعمال فأضاقوهم الأمرين، وساءت حالتهم لدرجة لفتت أنظار المصلحين الأجتماعيين؛ أو قل أن حالة العمال هي التي أنجبت هؤلاء المصلحين الذين حاولوا بكتاباتهم وخطاباتهم ورسائلهم وأبحاثهم أن يصلحوا من حالة العمال ومن

1 ــ إدوارت تيم و.ج.ا.هاو: (الحركة التعاونية نشأتها وفلسفتها وتطبيقها) مرجع سابق، ص:15،16

هؤلاء : روبرت أوين، وليمركنج ، وليم تومسون... وغيرهم؛[1] من الذين أيدوا الأتجاه القائل بأن المنهج التعاوني هو إحدى الوسائل التي تهدف إلى بناء المجتمعات. كما إهتم الفكر المسيحي بالتكافل الخلقي للفرد عن طريق تطوير المؤسسات التي تسعى لمنع إستغلال الإنسان. وقد حاول (شارلز جيد) وضع أفكار ترمي لتحويل المجتمع الرأسمالي إلى (كمنولث تعاوني) على مراحل، عن طريق المؤسسات التعاونية.[2]

فكما ينظر علماء الأقتصاد إلى الجمعيات التعاونية كوسائل للتقدم والتوازن الإقتصادي، وتحقيق العدالة في توزيع الثروة والدخل؛ فإن علماء الإجتماع ينظرون لها كمؤسسات إجتماعية إنسانية. تستهدف بالأساس تطوير وتنمية المجتمعات المحلية والمجتمع الأكبر، وتزويد الأعضاء بالمعلومات والمهارات والخدمات المتنوعة؛ قصد زيادة التماسك والمساوات وتحقيق العدالة الإجتماعية. والقيام بدور فعال في التنمية الإجتماعية ؛ عن طريق تنمية القوى البشرية وتوجيه الخدمات نحو الجوانب الوقائية والعلاجية .وتلبية إحتياجات الأعضاء النفسية والأجتماعية بالإضافة إلى الإحتياجات الأقتصادية.[3] وتبعا لذلك يجب كما يقول(فوكيه) التمييز بين عنصرين مترابطين في المؤسسة: العنصر الإجتماعي، والعنصر الإقتصادي بحيث أن هناك :

- أشخاص أدركوا وما زالوا يدركون أن هناك تشابها بين حاجات لهم معينة ، وأن في مقدورهم إشباعها بطريقة أحسن من أية طريقة فردية ، وذلك عن طريق منشأة مشاعة بينهم.
- منشأة مشتركة بينهم لها هدف خاص مطابق تماما للحاجات التي يراد إشباعها.[4]

1 ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق،ص: 96

2 ـ إسحاق يعقوب القطب: الخصائص الإجتماعية للجمعيات التعاونية والأتحادات التعاونية قسم الإجتماع والخدمة الإجتماعية، كلية الآداب، جامعة الكويت 1985 ،ص: 2

3 ـ المرجع السابق، ص: 1

4 ـ مكتب العمل الدولي: التعاون أصوله وسائله، أهدافه، مزاياه وخدماته للفرد والمجتمع، دار الكتاب العربي، مصر، ص:15

إن مذهب الترابط الذي نظم العمال بموجبه في صفوفهم في جمعيات أخوية أو تبادلية ، ثم في هيآت للمقاومة ، وأخيرا في نقابات. تمخض من ناحية أخرى عن تأسيس ووضع مشروعات جمعيات تعاونية إستهلاكية، وبالأخص المخابز التعاونية مثل المخبز التبادلي بجنيف عام 1837، والمخبز المؤتمن بباريس عام 1839، وبدأت تظهر قلة من جمعيات العمال التعاونية للإنتاج كما في باريس بين سنتي1831،1832. وقد عبرت هذه الجمعيات عن أمانيها من الماهية الفكرية بإعتناقها مذاهب جديدة، ومن الناحية العملية بإثارة الهياج المباشر، وبإندفاعها نحو التنظيم ؛ حيث تأسست جمعيات تعاونية إستهلاكية بمدينة (ليون) عام 1835 وأطلق عليها (التجارة المؤتمنة و الإشتراكية)، وكان محركها الرئيسي هو (ميشيل دريون).

واليوم ففي معظم بلاد أوروبا الغربية وفي إسرائيل والولايات المتحدة الأمريكية وجمهوريات أمريكا، تجد الحركة التعاونية سندا لها وحافزا، بل وأصلها نفسه في محيط الجمعيات الأخوية أو النقابات العمالية. وأعطيت لها أوضاعا قانونية، حيث أنه في عام 1867 إعترف بها في ألمانيا، وبعد ذلك في فرنسا والنمسا عام 1873. وقد ظلت الجمعيات التعاونية في عدد من البلاد كبلجيكا والمجر وهولندا وسويسرا خاضعة للقانون التجاري، أما النرويج والدانمارك فليس لهما تشريع خاص بالتعاون.[1]

إن أولى التعاونيات العمالية كما يذهب إلى ذلك (جون ناقر) تأسست في باريس عام1830 [2] ، إلا أن ظهورها الفعلي على مسرح الأحداث بخصائصها المميزة يرجع أساسا إلى (رواد روتشديل) الـ 28، الذين كانوا يحترفون صناعة القطن ،ومن مشارب مختلفة من حيث المبادىء السياسية والمذاهب الدينية؛ بالأضافة إلى عدم وجود المال لديهم. وبالرغم من ذلك فقد كانوا على درجة عالية من الجرأة والأيمان. فقد قاموا بجمع رأس مال كافي بواسطة أسهم قيمة كل واحد منها جنيه إسترليني. فبدأوا بإنشاء

1 ـ المرجع السابق، ص: 7-10

2 - Jean Nêgre= Precis De Legislation Du Travail D’hygiene professionelle et Dinstruction Civique (Initiation à La Vie sociale), Publication Roy Paris: 1960,p: 189

مخزن لبيع الأطعمة والملابس وغيرها من الحاجات المنزلية. فنمت إستثماراتهم فقاموا ببناء وكراء وشراء مساكن لإقامة أعضاء تعاونيتهم، ثم قاموا بصناعة بعض الأصناف لتشغيل الأعضاء العاطلين عن العمل، أو الذين يتكبدون المتاعب نتيجة التخفيض المستمر في أجورهم، وأشتروا وأستأجروا قطعا أرضية ليزرعها الأعضاء، وانشأوا مستعمرات منزلية تمول نفسها بنفسها...إلخ . وما لبث رواد روتشديل أن زادت تجارتهم ربحا، وتنوعت بضائعهم وكثرت بالتدريج سنة بعد أخرى.كما إزداد عددهم لأن باب العضوية مفتوحا على الدوام دون تقيد بالطبقة أو العقيدة ، ما عدا بضع بنسات تعد القسط الأول من قيمة السهم (جنيه إسترليني). وكان لكل عضو الحق في سحب ما يزيد عن قيمة السهم وكثيرا ما تودع في مصرف أعد لهذا الغرض ، وأصبح الأعضاء بالتالي ذوي ملكيات صغيرة.[1]

وتعد الحركة التعاونية الأنجليزية مسؤولة عن إنقلاب سلمي في الميدانين الإقتصادي والإجتماعي. ومازال التعاونيون ينشدون روحا جديدة في الصناعة والحياة الأجتماعية ، تستبدل بالمنافسة والأنسجام الناتج عن التعاون، وتجعل هدف كل فرد خير الجميع. وتمد الصناعة والتجارة بدعامة من الخلق القويم، وترفع مستوى المعيشة بالجهود التعاونية؛[2] ذلك أن الأنشطة التعاونية هي تجميع للجهود المختلفة المبذولة في شتى المجالات ، حتى يزداد تماسك المجتمع، وحتى يتخلص من صراع المصالح الذاتية بما فيها من أنانية وإستغلال وتحكم. والتعاون نظام إقتصادي وإجتماعي يعمل على رفع مستوى المعيشة للأعضاء في الجماعات التعاونية، إلى جانب ما يوفره النظام التعاوني من فرض النمو السليمة للأعضاء في المؤسسات التعاونية، عن طريق تعويدهم على الأعتماد على النفس وتبصيرهم بأهمية الجهود المشتركة في تحقيق أهدافهم الإقتصادية والإجمتاعية.[3] فهي تساهم في رفع المستوى المادي للأفراد عن طريق تقويم قدراتهم الإستهلاكية

1 ــ إدوارد تيم و.ج.أ.هاو: الحركة التعاونية(نشأتها وفلسفتها وتطبيقها) مرجع سابق، ص:78

2 ــ المرجع السابق، ص:78

3 ــ أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الإجتماعية والميثاق، مرجع سابق، ص:4

وإستثماراتهم هذا من الناحية الإقتصادية ، أما من الناحية الإجتماعية فهي تؤثر تأثيرا كبيرا على الحياة الأجتماعية للمتعاونين، والبيئة التي يعيشون فيها ؛ حيث تدعم الروابط الإجتماعية السليمة التي لها وقعها على وحدة وترابط وتماسك الجماعات في تحقيق أهدافها التي تعود على المجتمع بالإستقرار.

إن التعاون هو إشتراك إختياري منظم على أساس ديمقراطي بين الأفراد لخدمة مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية. والإعتماد على النفس كأساس لبلوغ الهدف. ويمكن ان نميز في هذا المجال بين نوعين من التعاونيات:

1. هناك التعاونيات العمالية للإنتاج والتي تهدف إلى العمل جماعيا، من أجل القيام بأعمال الإنتاج والبيع التي تعود فوائدها على المشتركين فيها.
2. التعاونيات الإستهلاكية والتي تقوم على بيع المواد والسلع لأعضائها ، وقد تشمل كل الناس بينما الفوائد تعود فقط على الأعضاء.

أما تعاضدية (تعاونية) المؤسسة فهي تخص فقط عمالها. وتوجد نتيجة لمساهمات العمال،و الدعم الذي يقدمه صاحب المؤسسة كأن يمنحها محل لمزاولة نشاطاتها، ووسائل النقل والمساهمة في رأس مالها، وذلك لتسهيل نشاطاتها.[1] وتتكون هذه الجمعيات الإستهلاكية التعاونية عادة لأجل الأستغناء عن تاجر التجزئة، وتمكين أعضائها من الشراء في أحسن الظروف.[2] ويختلف نظامها عن ذلك الشكل الذي شاع في بريطانيا في القرن الـ(19)، الذي يلزم العامل قبول أجره عينا في صورة كمية من السلع التي ينتجها المصنع الذي يعمل به. ويقع على العامل عبء تصريفها، فيضطر إلى بيع ما تسلم بسعر أقل من السعر الذي حدده صاحب العمل عند مقايضة السلعة، فيخسر بذلك جزءا من أجره.[3]

1 - Jean Nêgre: Precis De Legislation Du Travail D.H.P. et D'I.C. OP.Cit,P;189-191

2 ـ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق، ص: 104

3 ـ بوخالفة غريب: عنصر الأجر في علاقة العمل، أطروحة ماجستير، مرجع سابق، ص:74

لهذا يميل العمال في بعض الصناعات إلى تكوين جمعيات إستهلاكية لتوفير الحاجات الضرورية اللازمة للمعيشة، تعمل على حماية أجر العامل بحيث توفر له السلع بأسعار عادلة بعيدة عن الإستغلال. كما أنها لا تعمل بغرض الربح، بل لمصلحة العمال أنفسهم. وتظهر قيمة هذه التعاضديات في أنها تحافظ على ثبات الأسعار في المجتمع الذي يقع فيه المصنع ، خاصة في الأوقات التي تظهر فيها الأزمات التموينية. وعليه ينبغي أن يقوم أصحاب العمل بتشجيع مثل هذه الجمعيات وتعزيزها بالقروض التأمينية ، أو المنح حتى يمكنها الوقوف على أقدامها.[1]

لقد إهتمت الكثير من المصانع بهذه الأمور، وأنشأت تعاونيات يشترك فيها العمال بأسهم كل حسب قدرته. وهذه الجمعيات توفر لجميع القائمين بالمصنع ضروريات المنزل المختلفة لعناصر الغذاء من خضر وفواكه وبقالة ولحوم، والأدوات المنزلية التي تستعملها ربات البيوت سواء في الطهي أو نظافة المنزل أو إحتياجات الأطفال. وكذلك الأقمشة والملابس المختلفة، وكل ما يهم حتى لا يحتاج العامل أو أهل منزله إلى البحث عنها في أماكن بعيدة؛ على أن تكون باسعار الشراء في السوق ، إلى جانب إستفادة العامل بالعائد والربح حسب نظام التعاون . وبذلك تسهل له وقته وتوفر جهده وماله، وفي بعض المصانع تقوم هذه الجمعيات التعاونية بإعطاء القائمين بالعمل في المصنع احتياجاتهم على دفاتر خاصة على أن تخصم من أجورهم، وذلك حتى لا يقف عدم توفر النقود لديهم حائلا دون حصولهم على احتياجاتهم المختلفة.[2] إن حجم هذه الجمعيات يختلف بإختلاف حجم المصنع و إيمان العاملين بأهمية التعاون. فالجمعية التعاونية ترفع من القوة الشرائية لأجور العاملين ، إذ تخلصهم من إرتفاع الأسعارنتيجة جشع الوسطاء الذين يستغلون حاجة العامل للشراء بالأجل ليوقعوا به ويستنفدوا جهده ، ويستولوا على كسبه . ويقوم الأخصائي الإجتماعي على إجراءات تسجيل وتأسيس الجمعية. وكثيرا ما يواجه في هذا السبيل عدة صعوبات منها:

1 ـ محمود حسن: مقدمة الخدمة الإجتماعية. دار الكتب الجامعية، مصر،1975، ص: 765

2 ـ صباح الدين علي: الخدمة الإجتماعية،ط2، مرجع، ص: 469-470

1. عدم إيمان العمال بالجمعيات التعاونية مما يحيط بتصرفات بعضها من شكوك.
2. عدم نمو الوعي الإدخاري لدى العمال وعدم القدرة على الإدخار نتيجة الإرتباطات المترتبة على شرائهم بالآجال وغرق معظمهم في الديون.
3. عدم توفر الأماكن التي يمكن أن تزاول فيها الجمعيات نشاطها.
4. عدم إمكانية استغناء الشركات عن موظفيها للقيام بالخدمة في الجمعيات.
5. وجود مقاومة من التجار المحليين خاصة العمال بينهم الذين يهمهم عدم قيام الجمعية بمنافستهم.
6. الخلافات الشخصية والتنافس بين القيادات مما يضع الأخصائي في موقع حرج.
7. الجهل بإجراءات عمل الجمعية.[1]

وفي سبيل ذلك يمكن للأخصائي أن يطلب مساعدة الإدارة والنقابة عند بدء المشروع؛ والإدارة بإمكانها تقديم معونة تأسيس أو إيجاد المباني أو النور أو إعارة الموظفين. وقد تكون كل هذه المساعدات ممكنة. كما تقوم الإدارة أحيانا بإقراض المؤسسين المبلغ الأول لتأسيس الجمعية، ثم تحصله من الأعضاء على أقساط حتى تبدأ الجمعية نشاطها دون إنتظار لجمع أقساط الأسهم. وتقوم النقابة بتنظيم الدعوة للموضوع ، وإختيار العناصر لإدارتها. وعندما تتأسس تتولى تسويق السلع لأعضائها. كما يمكن ان تنص جمعيات المصانع في أغراضها على إقامة وإدارة المطاعم لأعضائها ، وكذا وسائل المواصلات التعاونية لهم ؛ إذ كثير ما تجد الجمعية نفسها مطالبة بإدارة مطعم العمال، أو توريد الوجبة لهم تخلصا من الوسطاء. وقد يحدث نفس الشيء بالنسبة للمواصلات، كما تقوم بإعداد ملابس العاملين وإقامة الصيدليات لهم ولأسرهم، إلى جانب إدارة مستوصفات العلاج إلى غير ذلك. [2] وهذا إعتمادا على شروط جوهرية لنجاح مثل هذه الجمعيات كتوفير الخبرة والأمانة لدى القائمين على

1 ـ رستم لطفي كمال: الأخصائي الإجتماعي في المصنع، مرجع سابق، ص: 209-210

2 ـ المرجع السالف الذكر، ص: 210-211

المحلات ومديريه، والإقتصاد في المصروفات وحسن معاملة الأعضاء، وتوفر النظافة وجودة الصنف، وإعتدال السعر وغيره. [1]

ونخلص في هذا المجال إلى أن الجمعيات التعاونية هي إكتشاف عمالي في غاية الأهمية ، ذلك انها تجسد مباديء وقيما سامية نادت بها الكثيرمن الفلسفات والأديان؛ خاصة ديننا الحنيف الذي اسهب في الدعوة لهذا النوع من التنظيمات كما جاء في محكم التنزيل "وتعاونوا على البر والتقوى " . ذلك أنها تحقق للفرد ما يعجز عن تحقيقه منفردا، وهو ما أثبتته التجارب العلمية، ولنا في تجربة (رواد روتشديل) خير مثال على ذلك. فبواسطة هذه الخدمات يتحقق للعامل الكثير من الوقت والجهد والمال ، مقابل مساهمة يسيرة أوزهيدة منه . فبدل من بحث العامل عن مستلزماته واحتياجاته خارج أوقات العمل في السوق بأسعار التجزئة لدى التجار، يحصل عليها مباشرة من الجمعية بسعر التكلفة، او هامش ربح ضئيل يعود عليه في شكل فوائد وخدمات له ولأسرته(استثمار مجدي)؛ ناهيك عن التسهيلات والمعاملات التي يحضى بها فيها، كأن تصرف بواسطة بطاقات تسدد في آجال مريحة. كما أنها تساهم في تحقيق ارتباط العمال وولائهم للمصنع وجماعاته.

أما عن هذه الجمعيات في المجتمع الجزائري ، فإن أول تعاونية في المجال العمالي فتعود إلى الفترة الإستعمارية حيث أنشأت بعضها في سنة 1898. وغداة الاستقلال وخاصة في نهاية السبعينيات وبداية الثمانينات تعمم هذا المكسب ليشمل العديد من المؤسسات الوطنية.[2] وإعتبارا لما لهذه الخدمة من تأثير إيجابي على تحسين المستوى المعيشي للعمال وعائلاتهم، كون التنظيمات التعاضدية أو التعاونية تشكل الأداة المفضلة لتحقيق الخدمات والثقافية الأخرى، وتنمية العلاقات الإجتماعية وسط العمال، وترقية الوعي الإجتماعي وتجسيده ميدانيا. اوصى المؤتمر السابع للأتحاد العام للعمال الجزائريين بدعم هذه الخدمة، بإعتبارها مكسب للعمال وعائلاتهم، وتنشيط الإستثمارات

1 ــ سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مرجع سابق،ص: 97

2 ــ التعاونيات الاستهلاكية، مجلة الثورة والعمل(16-87/1/31)، ع: 480، إنجاز وطباعة جريدة الوحدة، ص: 32

الإجتماعية لفائدة العمال سواء منها المتعلقة بالسكن، أو بدور الحضانة وحـدائق الأطفـال، أو مراكز الترفيه والإستحمام والمخيمات الصيفية أو بتعاونيـات الإسـتهلاك التـي يجـب إخضـاعها لنظام أكـثر فعاليـة. وإشراك العـمال في إعـداد الـبرامج التعلقـة بتنميـة الخـدمات الإجتماعيـة والثقافية والتعاضدية.[1]

وعلى غرار ذلك خص المرسوم التنفيذي (179/82) هذا النوع من الخدمة بالذكر، وذلك بنص المادة الثانية منه، التي تشير إلى جميع التـدابير ذات الطـابع الإجتماعـي التـي تسـتهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته؛ وبـنص المـادة الثالثـة التـي تـنص صراحـة إليهـا بعبـارة (تعاونيات الإستهلاك).[2] وقد عرفت الجمعيات التعاونية التي شاعت في مؤسساتنا عند سـيادة النظام الاشتراكي، تراجعا كبيرا خاصة في المصانع العامة والمؤسسـات الخاصـة مـع التحـول نحـو اقتصاد السوق؛ وذلك لغياب الوعي بأهميتها ، والتشويه الذي عرفته تطبيقاتها سابقا.

1 ـ الوثائق التي صادق عليها المؤتمر السابع للاتحاد الـ ع.ع.ج. الجزائر من 25-1986/3/27

2 ـ المرسوم (179/82) المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وطرق تمويلها

الخاتمـــة

وختاما لما سبق فإن الرعاية الاجتماعية العمالية وبالرغم من الرصيد الهائل من المعارف والخبرات الثرية ، والنماذج الرائدة ، والمناهج والطرق العلمية المتقدمة التي اكتسبتها عبر مسيرتها التاريخية.إلا انها عرفت في الكثير من الدول العـربية ، خاصة تلك التي نهجت الاشتراكية (الجزائر مثلا) تراجعا رهيبا في تطبيقاتها وممارساتها . ويعود ذلك أساسا الى شروعها في تصحيح اقتصادياتها من اجل مواكبة التغيرات الاقتصادية التي يعرفها الاقتصاد العالمي باتجاه اقتصاد السوق الرأسمالي ، والعولمة المتنامية له . حيث قامت هذه البلدان وبايحاء من المؤسسات المالية والنقدية الدولية (البنك العالمي ، صندوق النقد الدولي) بسلسلة من الاجراءات لإصلاح منظوماتها الاقتصادية تحت ما اصطلح عل تسميتها ببرامج التكييف أو التعديل الهيكلي ، التي تستند الى مباديء وشعارات الفكر النيوليبرالي الذي يقوم على تمجيد الفرد والمصلحة الفردية. ويدعو إلى التقليل من تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ؛ واعتماد السوق كميكانيزم وحيد للتعديل الاقتصادي، وتفكيك القطاع العام والخدمات العمومية وتسليمها للقطاع الخاص . كما دعا المؤسسات الاقتصادية إلى تخفيف أعبائها الإجتماعية عبر تخفيض الأجور الحقيقية (ر الأجر الاجتماعي خاصة)، والضغط على العمالة ، وتفكيك قوانين العمل والحماية الإجتماعية ...إلخ ؛ حتى تتحقق لها النجاعة والفعلية المطلوبة لمواجهة المنافسة. وتم بمقضى هذا التحول إنسحاب الدولة التدريجي من الحقل الإجتماعي ، بتخليها عن تدعيم أسعار المواد والخدمات ، وحل المؤسسات العمومية العاجزة وبيعها ، وإعادة هيكلة القادرة منها على دخول المنافسة ، وإعطائها إستقلالية في التسيير، وطبعها بالطابع التجاري أسوة بمثيلاتها في القطاع الخاص.

لهذا أصبحت هذه البلدان في مسيس الحاجة إلى سياسة إجتماعية وبرامج رعائية على المستويين الكلي والجزئي ؛ تكون متجانسة ومندمجة أحسن إندماج في الإستراتيجية الإقتصادية والاجتماعية الجديدة ، التي تعيد الإعتبار للعمل وللجهد المنتج من ناحية ؛ ومن جهة أخرى تثمن وتحمي الموارد البشرية ضمن حركية تحمل في كنفها التضامن

الجماعي والإستقرار المعنـوي، والرفاهيـة الإجتماعيـة والرقـي الإقتصـادي. هـذا عـلى المسـتوى الإجتماعي الكلي (الماكرو سوسيولوجي). أما على المستوى الجـزئي (الميكروسوسـيولوجي)، فـإن التنظيمات الصناعية أصبحت هـي الأخـرى في حاجـة ملحـة إلى تكـريس مفـاهيم جديـدة للعمل تتجاوز آثار المفهوم التقليدي التـي تكونـت لـدى العامـل في هـذه المؤسسـات ؛ كعـدم الإنضباط بالمواعيد الناتج عن عدم إعطاء أهمية وإعتبار للوقت وعـدم التقيـد بـه، وإنخفـاض مستوى الآداء الناجم عن عدم الخضوع لإجـراءات وقـوانين العمـل والتقيـد بهـا، والإخـلاص في العمل، والمحافظة على مواد ووسـائل الإنتـاج وحسـن إسـتغلالها ، وافتعـال النزاعـات الفرديـة والجماعية...الخ ؛ لأن السياسات الإقتصادية والإجتماعية التي عرفتها هذه الدول ، والممارسـات التنظيمية الخاطئة ؛ ساهمت في تكوين تركيبة من الأفكار والاتجاهات إزاء العمـل . وأدت إلى نوع من الاداء والمردودية كثـيرا مـا يتصـفان بالضـعف والعجـز؛ [1]كـما أن الإهـتمام فيهـا كـان منصبا أساسا على صياغة حلول ترقيعية ، والتركيز عـلى تـوفير أكـبر عـدد ممكـن مـن مناصـب العمل لإمتصاص البطالة ، وإظهار المؤسسة الوطنية باعتبارهـا هـدفا في حـد ذاتـه.[2] فعملـت على تطوير الوظيفة الإجتماعية بصفة غير عقلانية وبدون علاقة مبـاشرة مـع تطـوير الوظيفـة الإقتصادية. [3]

لهذا بات من الضروري أن تتبنى هذه التنظيمات منظومة رعائيـة وخدماتيـة متكاملـة تلبي احتياجات عمالها وتحل مشاكلهم ، بما يحقق لهم الرضى الـوظيفي والانـتماء التنظيمـي ، وللمؤسسة الاستقرار والفعالية التنظيمية التي يتحقق بموجبهما الهدف الوظيفي للتنظيمات .

---

1 ــ محمد مزيان: بعض مؤشرات التحفيز للعمل وعلاقتها بقـيم العمـل، الثقافـة والتسـيير، د.م.ج.،الجزائـر، 1992، ص:197

2 - Ahmed bouyakoub: La gestion de l'entreprise industrielle publique en Algérie, T6,O.P.U,Alger, 1987,p :102

3 ــ إبراهيم آيت أحمد: الوظيفة الإجتماعية للمؤسسات الوطنية، أحداث إقتصـادية، (مجلـة)، الجزائـر، ع: 22، 1987، ص: 32

ومن ألزم الضروريات لهذه المنظومة حتى تؤدي دورها بكفاءة وفعالية أن يؤخذ في الاعتبار عند تصميم برامجها وخدماتها أخطاء الماضي وممارساته السلبية ، والمطالب المتعددة والمختلفة والمتغيرة للعمال ، وإمكانيات وقدرات التنظيم المادية والبشرية ، والطرق والاساليب التي يمكن اعتمادها. وترجمة ذلك كله في صورة خطة أو برنامج تفصيلي تضبط فيه الخدمات السلبية التي يجب الغائها أو تعديلها، وتلك التي يجب استحداثها. وتعبئة الموارد والامكانيات المادية والبشرية سواء التي تتوفر عليها التنظيمات، أو تلك التي يمكن الاستفادة منها في البيئة الاجتماعية المحيطة (مؤسسات عامة أو خاصة) ؛ وتنسيقها وتوجيهها في مسار ينتهي بتحقيق الهدف الكلي من هذه الخدمات ، وهو تحقيق الرضى والولاء للعمال ، بما يعود بالنفع والفائدة على المؤسسة . وتخفيف العبء على المؤسسات الخدماتية العمومية . كما يجب ان تكون هذه البرامج أو الخطط متغيرة باستمرار حتى تقابل الاحتياجات الجديدة أو المتجددة للعمال ، وظروف وإمكانيات التنظيمات بما يؤمن لهذه الاخيرة الاستقرار والنجاح.

ونحن نخرج هذا الكتاب إلى النور، نأمل أن نكون بمساهمتنا المتواضعة هذه قد اضفنا جديدا للمكتبة الجامعية العربية عموما والوطنية خصوصا ؛ وأن تستجيب محاور ومواد هذا الكتاب للحاجات الفكرية لطلبة الخدمة الاجتماعية عموما والخدمة الاجتماعية في مجال العمل خصوصا ؛ خاصة وانها صممت اكاديميا لهذا الغرض، وجمعنا فيها بين المعارف المحققة من خلال التكوين المتخصص، والتربصات التي قمنا بها في هذا المجال، وتدريسنا لهذا المقياس لأكثر من إثنى عشرة سنة .

الكاتب

المراجـع الأساسية

-1 أحمد كمال أحمد، صلاح مصطفى القوال: الخدمة الاجتماعية والميثاق، مكتبة القاهرة الحديثة،ط1، 1963 .

1. أحمد كمال أحمد وآخرون : مقدمة الرعاية الاجتماعية، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ط2 ، 1976 .

-2 أحمد كمال أحمد: مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، مكتبة أفخانجي، مصر، 1979 .

2. 4أحمد كمال أحمد:مناهج الخدمة الاجتماعية في المجتمع الإسلامي،ج1، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1977 .

3. أحمد مصطفى خاطر: الرعاية الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية،مصر، 2001 .

4. أحمد مصطفى خاطر: الخدمة الاجتماعية، نظرة تاريخية، مناهج الممارسة، المجالات، المكتب الجامعي الحديث،ط2،الإسكندرية،1988 .

5. أحمد مصطفى خاطر: الرعاية الاجتماعية، المكتبة الجامعية،الإسكندرية،مصر، 2001 .

6. أحمد زكي بدوي: علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية، دار الجامعات المصرية،الإسكندرية، مصر،1968 .

7. أحمد زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية دار الفكر العربي،

8. القاهرة، 1965.

9. احمد زكي بدوي:معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان، ط2، بيروت،1986 .

10. إدواور تيم، ج.أ.هاو: الحركة التعاونية (نشأتها، وفلسفتها، وتطبيقها)، ترجمة حسن الساعاتي، دار النهضة العربية، ط3، بيروت لبنان، 1970.

11. إبراهيم بيومي مرعي وآخرون: الخدمة الاجتماعية في المجالات الصناعية، المكتب الجامعي

12. الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984 .

13. ابراهيم بيومي مرعي،محروس محمود خليفة:اتجاهات الرعاية الاجتماعية ومداخلها العلاجية،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية،1983.

14. إقبال محمد بشير، إقبال إبراهيم مخلوف: الخدمة الاجتماعية ورعاية المعوقين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،مصر

15. أحمد محمد خليفة: في المسألة الاجتماعية، دار المعارف، مصر، 1970 .

16. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج.، الجزائر، ط2، 1994 .

17. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، جـ2، د.م.ج، الجزائر، 1998 .

18. أحمد أمين: فجر الإسلام، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ط11، 1975.

19. أحمد جامع: المذاهب الاشتراكية، المطبعة العالمية، القاهرة، مصر،1967 .

20. أحمد محمد غنيم: تطور الملكية الفردية، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة.

21. أمين عزالدين: المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة،مصر، 1964 .

22. أحمد مصطفى خاطر: الخدمة الإجتماعية (نظرة تاريخية، مناهج الممارسة، المجالات)، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط2، 1988.

23. أحمد مصطفى خاطر: طريقة تنظيم المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984.

24. أحمد مصطفى خاطر:الرعاية الاجتماعية ،المكتبة الجامعية،الاسكندرية ،مصر ،2001 .

25. أحمد مصطفى خاطر: الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998 .

26. أ. براون: علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة محمد خيري،دار المعارف، مصر، 1968 .

27. أحمد مطلق وآخرون: مبادئ في التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج والأجور، وزارة التربية،الجمهورية السورية، 1984 .

28. أحمد كربز: الرعاية الاجتماعية للأحداث الجانحين، مطبعة الإنشاء، دمشق 1980.

29. الان تورين: إنتاج المجتمع، ترجمة إلياس بديوي، مطبعة وزارة الثقافة، دمشق، 1977 .

30. إ قبال محمد بشير، إقبال إبراهيم مخلوف: الخدمة الاجتماعية و رعاية المعوقين، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر.

31. الفاروق زكي يونس: الخدمات الاجتماعية و التغير الاجتماعي، عالم الكتب ، القاهرة،ط2 ، 1979 .

32. إسحاق يعقوب القطب: الخصائص الاجتماعية للجمعيات التعاونية، والاتحادات التعاونية، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الكويت، 1985 .

33. الاتحاد العام للعمال الجزائريين: قسم الصحافة والإعلام = النصوص الخاصة باستقلالية المؤسسات (1/88، 2/88، 3/88، 4/88، 5/88، 6/88)، مجلة الثورة والعمل، عدد خاص، 1988 .

34. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية ، ع : 75 ليوم 1997/11/12، المتضمنة المرسوم 427/97 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية ، والمرسوم 428/97

المحدد لكيفية رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في مجال التشريع الخاص بالتعاضدية الاجتماعية.

35. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الاتحاد العام للعمال الجزائريين: القانون العام للعمال (12/87) بتاريخ 1978/8/5.

36. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،وزارة العمل والشؤون الاجتماعية:المرسوم 179/82 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها.

37. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية، ع : 17 بتاريخ 1990/4/25 المتضمنة القانون (11/90) المتعلق بعلاقات العمل.

38. 38- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قسم الإعلام والثقافة لح.ج.ت.و: النصوص الأساسية لحزب جبهة التحرير الوطني(54-62)، مطابع الحزب، وحدة رضا حوحو، الجزائر.

39. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الجريدة الرسمية ، ع = 75 ليوم 1997/11/12. المتضمنة المرسوم 97/424 المتتعلق بالمهام المسندة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية في إطار الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

40. السيد حسن عباس: النظرية العامة للتأمينات الإجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983.

41. الأمانة العامة لإدارة الشؤون الاجتماعية: دليل تحليلي لإدارة المؤسسات الإجتماعية، سلسلة الدراسات الاجتماعية في التدريب الاجتماعي، القاهرة، 1992 .

42. المعهد الوطني للعمل: حول تشريعات العمل العربية، مطبعة وزارة الشبيبة والرياضة،الجزائر، 1981.

43. المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل: الضمان الاجتماعي في الجزائر،الجزائر، 1981 .

44. المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل: الصحة والسلامة المهنية، مكتب العمل العربي،الجزائر، 1981.

45. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر): مجلة المرشد، ع: 9، ف3، 1988.

46. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر): مجلة المرشد، ع: 3، ف1، 1987 .

47. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر): مجلة المرشد، ع: 4، ف2، 1987 .

48. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر): مجلة المرشد،ع ،12، ف2، 1989.

49. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر): مجلة المرشد،ع: 8، ،ف2، 1988 .

50. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر) مجلة المرشد ،ع: 2، ف4، 1986 .

51. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر) مجلة المرشد ،ع: 5، ف3، 1987 .

52. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر) مجلة المرشد، ع: 11، ف2، 1989 .
53. المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية(الجزائر) مجلة المرشد ،ع: 6، ف4، 1987 .
54. بوفلجة غيات: الأسس النفسية للتكوين ومناهجه (سلسلة المجتمع)، د.م.ج.، الجزائر، 1985 .
55. بوتومور: تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة محمد الجوهري، علياء شكري، دار المعارف،مصر، 1978.
56. بوخالفة غريب: عنصر الأجر في علاقات العمل، أطروحة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية،عنابة، 1984 .
57. جامعة الجزائر، معهد علم النفس: الثقافة والتسيير، د.م.ج.، الجزائر، 1992 .
58. جامعة الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية: استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية، مارس، 1994.
59. جامعة الجزائر: حوليات جامعة الجزائر، ع: 9، ج 1، 1995 .
60. جون فولكوف: الإنسان والتحدي التكنولوجي (بحث في المعضلات الاجتماعية للثورة التكنولوجية)،
61. ترجمة سامي كعكي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979 .
62. جلال مصطفى القريشي: شرع قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية، جـ1، د.م.ج،
63. الجزائر، 1984 .
64. جورج فريدمان، بيارنافيل وآخرون: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، منشورات عويدات، ط1، بيروت، 1985 .
65. جمال الدين ابن منظور: لسان العرب، مجلد رقم:03، دار المعارف،القاهرة،مصر.
66. حمدي مصطفى حرب: التعليم والتربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، دار المعارف،مصر، 1961 .
67. حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف،القاهرة، 1968، مصر.
68. خليل المعايطة و آخرون: مدخل إلى الخدمة الاجتماعية،دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع،ط1، عمان، الأردن، 2000 .
69. خير الله عصار: مبادئ علم النفس الاجتماعي، د.م.ج.، الجزائر، 1984.
70. رستم لطفي كمال: الأخصائي الاجتماعي في المصنع، سلسلة علاقات العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.

71. رشاد أحمد عبد اللطيف: أساسيات الدفاع الاجتماعي في الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء، الإسكندرية، ط1، 2007 .

72. زكريا أحمد نصر: تطور النظام الاقتصادي، مكتبة نهضة مصر، القاهرة، 1964 .

73. زيدان عبد الباقي: علم الاجتماع المهني (اجتماعيات العمل)، مطبعة السعادة، مصر، ط1، 1976.

74. سعد حمادي المحامي: حول تشريعات العمل العربية، مطبعة وزارة الشبيبة والرياضة، الجزائر، 1981 .

75. سلوى عثمان الصديقي: خدمة الفرد في محيط الخدمة الاجتماعية، الأسس النظرية و الاتجاهات العملية، المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، 2003 .

76. سامية محمد فهمي:المشكلات الاجتماعية،منظور الممارسة في الرعاية والخدمة الاجتماعية،دار المعرفة الجامعية،مصر،1997.

77. سعد ذياب: الإشراف الفني، دار النهضة العربية، مصر، 1963 .

78. سعد عبد السلام حبيب: مشاكل العمل والعمال، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة .

79. سليمان علي الدليمي: الرعاية الاجتماعية، نظريات و تطبيقات، دار الكتاب الجديد،ط2، بيروت، 1998 .

80. سميرة كامل محمد: مذكرات في الخدمة الاجتماعية، في الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

81. سيد أبو بكر وآخرون: الخدمة الاجتماعية في النظام الاشتراكي، مكتبة الأنجلو- مصرية، القاهرة، ط1، 1966 .

82. سيد فهمي:الرعاية وخصخصة الخدمات،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية،2005 .

83. صلاح العرب عبد الجواد: اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، جـ1، دار المعارف للطباعة والنشر، مصر، 1962 .

84. صباح الدين علي: الخدمة الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، ط3، 1972.

85. طارق زكي يونس: الخدمة الاجتماعية والتغيير الاجتماعي، عالم الكتب ، القاهرة، 1970 .

86. طلعت مصطفى السروجي، عماد حمدي داود: الانحراف الاجتماعي بين التبرير و المواجهة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004 .

87. علي الكاشف: التنمية الاجتماعية (المفاهيم و القضايا)، عالم الكتب، القاهرة، 1985 .

88. علي إسماعيل علي: المهارات الأساسية في ممارسة خدمة الفرد، دار المعرفةالجامعية،لإسكندرية، مصر،1996 .

89. علي بن هادية،بلحسن البليش و آخرون:القاموس الجديد للطلاب ، معجم عربي الفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991 .

90. عبد الرحمان محمد عيسوي:علم النفس والإنتاج، مؤسسة شباب الجامعة، محطة الرمل،الإسكندرية.

91. عبد الخالق محمد عفيفي: الرعاية الاجتماعية، المفاهيم و النشأة و المجالات، مكتبة عين شمس، القاهرة،عام (1999-2000).

92. عبد الكريم عفيفي، علي الدين السيد محمد: التعليم العملي في إعداد الأخصائي الاجتماعي،ج1، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة، 1996 .

93. عبدالمحي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية و مجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002 .

94. علي محمد عبد الوهاب: إدارة الأفراد(منهج تحليلي)، جـ1، مكتبة عين شمس، القاهرة،ط2، 1975 .

95. عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة، ط2، 1978 .

96. عبد العزيز فتح الباب، محمد جمال شديد: الخدمة الاجتماعية في الدول النامية ، مكتبة الأنجلو مصرية، 1976 .

97. عبد الخالق محمد عفيفي: الرعاية الاجتماعية (المفاهيم، النشأة و المجالات)، مكتبة عين شمس، القاهرة، (1999-2000).

98. عبدالخالق محمد عفيفي: تنظيم المجتمع في المجتمعات النامية ، مؤسسة الكوثر للطباعة ، القاهرة ،2003 .

99. علي عبد الرزاق جلبي: علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1989 .

100. عبد المنعم الغزالي الجبيلي: تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، جـ3، مكتبة النهضة،بغداد.

101. عمار بوحوش: الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية،الجزائر، 1984 .

102. عادل العوا: أسس الأخلاق الاقتصادية، مطابع مؤسسة الوحدة، الجزائر،1981 .

103. علي الكاشف: التنمية الإجتماعية، (المفاهيم والقضايا)، علم الكتب، القاهرة،1985 .

104. عادل عبد الحميد عز: مبادئ التأمين، دار النهضة العربية، بيروت، 1971 .

105. عبد الفتاح عثمان: خدمة الفرد والمجتمع المعاصر، مكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1976 .

106. عبد الفتاح عثمان و آخرون: مقدمة في الخدمة الاجتماعية، مكتبة الأنجلو المصرية،1985.

107. عبد الفتاح عثمان : خدمة الفرد بين النظريات الحديثة و مهارات العصر، بل برنت للطباعة والتصوير، مصر،2002 .

108. غراهام جونس: دور العلم والتكنولوجيا في الدول النامية، ترجمة هشام ذياب، منشورات وزارة

109. الثقافة والإرشاد القومي، دمشق،1975 .

110. قباري محمد إسماعيل:المدخل إلى علم الاجتماع المعاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988.

111. كمال الدسوقي: التخطيط السيكولوجي للمجتمع الصناعي في الهندسة البشرية وتعبئة الأفراد، أختيار الأفراد، جـ4، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، ط1، 1962 .

112. كيث ديفيس: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي، محمد إسماعيل يوسف، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة، 1972 .

113. كوجي ماستوموتو: التنظيم لرفع الإنتاجية دراسة تحليلية للأنظمة اليابانية وممارستها، ترجمة خظيركاظم، محمد احمد الهاشمي، شركة الشرق الأوسط للطباعة، عمان، الأردن، 1986 .

114. لبيب السيد: العلاقات العمالية الإنسانية في المجتمع الحديث، مكتبة السعادة، القاهرة، ط2، 1967 .

115. ماجدة كمال علام و آخرون: الرعاية الاجتماعية و الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1985 .

116. محمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية الإسلامية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، 2006.

117. محمد خيري محمد علي: توطين الصناعة و الرفاهية الاقتصادية و الاجتماعية دار النهضة العربية، مصر، 1965 .

118. محمود السيد أبوالنيل: علم النفس الصناعي (بحوث عربية وعالمية)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985 .

119. محمود السيد أبوالنيل: علم النفس الاجتماعي (دراسات عربية وعالمية)،جـ2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ط4، 1985 .

120. محمد فائق عبد المجيد: الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي، مطبعة الأنجلو المصرية ،ط1، القاهرة، 1975

121. محمد رفيق الطيب: مدخل للتسيير (التسيير، التنظيم، المنشأة)، د.م.ج، الجزائر، 1995.

122. محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، دراسة في طرائف البحث وأساليبه دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط3، 1982.

123. محمد علي محمد: وقت الفراغ في المجتمع الحديث، دار النهضة العربية،بيروت، 1985.

124. محمد نجيب توفيق، عبد اللـه محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، 1966.

125. محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: خدمة الفرد، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.

126. محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: الخدمة الجماعية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.

127. محمد طلعت عيسى، تنسيق الخدمات الاجتماعية وإدارة المؤسسات،مكتبة القاهرة الحديثة، ط3، 1962.

128. محمد طلعت عيسى: الخدمة الاجتماعية كأداة للتنمية في مجالات التطبيق، مكتبة القاهرة الحديثة،مصر.

129. محمد طلعت عيسى: نظام التأمينات الإجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية،مصر.

130. محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان: الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1963.

131. محمد جمال برعي: فن التدريب الحديث في مجال التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970.

132. محمد صفوح الأخرس: علم الإجتماع، المطبعة الجديدة، دمشق، 1984.

133. ماجدة كمال علام وآخرون، الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1985.

134. 131- محمد خيري محمد علي: توطين الصناعة والرفاهية الاقتصادية والإجتماعية، دار النهضة العربية،مصر، 1965.

135. 132- محمد فائق عبد المجيد: الرعاية العمالية في المجتمع الاشتراكي، مطبعة الأنجلو مصرية، القاهرة، ط1، 1975.

136. محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، جـ1، مطابع دار الكتب، بيروت، 1967.

137. محمود الشكرجي: إدارة المشاريع الصناعية (الإدارة الصناعية)، جـ2، مطابع دار الكتب، بيروت، 1968 .

138. 135- محمد كامل البطريق، محمد نجيب توفيق: مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، 1970.

139. محمد كامل البطريق، حسن طه أبو الفضل: مدخل الخدمة الاجتماعية (دراسة تحليلية لدور الخدمة الاجتماعية في المجتمع الاشتراكي)، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر.

140. محمد عبد المنعم نور: الخدمة الاجتماعية والتأهيل، مكتبة القاهرة الحديثة، 1973 .

141. محمد صفوح الأخرس، نجوى قصاب حسن: الخدمة الاجتماعية ، المطبعة الجديدة، دمشق،1983-1984.

142. محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، منشورات ذات السلاسل، الكويت، ط2، 1986.

143. محمود حسن: خدمة الجماعة، منشورات ذات السلاسل، الكويت 1984 .

144. محمود حسن: مقدمة الخدمة الإجتماعية، مكتبة المعارف الحديثة، مصر، 1980.

145. محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، دار الكتب الجامعية، مصر، 1975.

146. منذر عبد الحسين الفضل: الوظيفة الاجتماعية للملكية الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، د.م.ج، الجزائر، 1988.

147. محمد سيد فهمي:الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية،1998.

148. محمد عادل خطاب: النشاط الترويحي وبرامجه، مكتبة القاهرة الحديثة،مصر.

149. محمد عادل خطاب وآخرون: التربية الرياضية للخدمة الاجتماعية، دار النهضة العربية،القاهرة، 1965.

150. مكتب العمل الدولي: التعاون (أصوله، وسائله، أهدافه، مزاياه، وخدماته للفرد والمجتمع)، دار الكتاب العربي، مصر.

151. مدحت أبو النصر، راشد محمد راشد: رعاية الأحداث الجانحين في الإمارات العربية ،منشورات صندوق التكافل الاجتماعي ،وزارة الشؤون الاجتماعية،دبي،الإمارات ،ط1، 1996.

152. مختار محمود الهانيسي: مبادئ التأمين بين الجوانب النظرية والأسس الرياضية، دار النهضة العربية، بيروت،لبنان.

153. محي الدين الجرف: حول تشريعات العمل العربية، مطبعة وزارة الشبيبة و الرياضة، الجزائر 1981.

154. نخبة من الأساتذة المختصين: معجم العلوم الإجتماعية، تصدير ومراجعة إبراهيم مذكور، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة،مصر، 1975 .

155. نضال عبد اللطيف: الخدمات الاجتماعية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2005 .

156. نبيل رسلان: الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام، دار النهضة العربية، مصر، 1978 .

157. نبيل رمزي إسكندر: الأمن الاجتماعي وقضية الحرية (سلسلة علم الاجتماع وقضايا الإنسان والمجتمع)، الكتاب رقم 16، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1988.

158. وزارة العمل والتكوين المهني، مجلة العمل، ع: 18، الجزائر، 1987.

ثانيا- باللغة الفرنسية:

1. -1Association national des assistantes de service: service social du travail ,
2. entreprise moderne d'édition (E.S.F.), paris 1975.
3. Christian sauter: jopan, Le prix de la puissance, édition seuil, paris,1973.
4. Ch. baudet et autres: Organisation rationale de la sécurité, T1, édition
5. d'organisation, paris, 1967.
6. Demitri wiess: Les relations du travail, 4ème édition, dunod entreprise,
7. Paris, 1978.
8. Hannouz mourad, khadir mohamed: Précis de sécurité social, O.P.U,.
9. Alger, 1996.
10. J.bessou: l'ingénieur de la sécurité dans l'entreprise, I.N.R.S, paris, 1973.
11. Jaque le plat et les autres: accidents et sécurité du travail humain, collection du travail, P.U.F. France, 1972.
12. J. Dumozedier: vers une civilisation du loisir, édition du seuil, paris, 1982.
13. J.dumozedier: sociologie empirique du loisir, édition du seuil, paris, S.D.E.
14. J.M.peritti: gestion du personnel, librairie vuibert, paris, 1981.
15. J.M. peritti: gestion des ressources humaines,vuibert, imprimerie, herissey, paris, 1987.
16. Jean nêgre: précis de législation du travail d'hygiène professionnelle et
17. d'instruction civique (initiation à la vie sociale), nouvelle édition,publication roy, paris, 1960.
18. I.S.G: Management de la santé et sécurité, Alger, 1985.

19. Louis paul auyoulat: action sociale et développement, librairie, Armond colin, paris, 1969.
20. lakhdar sekiow et autres: gestion des ressources humaines, bibliothèque du canada, 1995.
21. Laurent belanger et autres: gestion des ressources humaines, vuibert gestion,paris, 1982.
22. Michel permeusse: gestion de la sécurité, cycle management de la santé et sécurité, I.S.G, Alger, 1984.
23. M.R.I.P: Vers une nouvelle culture managériale, O.P.U, Alger, 1996.
24. M.T.A.S : législation et réglementation du travail, servie éditée par l'institut national du travail, livret N° 5,6,7,8, S.D.E.
25. M.T.A.S: loi 88/7 relative à l'hygiène et à la sécurité, et à la médecine du travail.
26. P.echelard: la sécurité au travail, aspects pratiques, dunod, paris, 1968.
27. Piere goguilin: la formation continue des adultes, P.U.F, paris, 1970.
28. Piere bernard et besmard liatard: la formation continue, P.U.F. paris, 1976.
29. P.G. pergeron: la gestion moderne, théorie et cas, gaèton morin, édition, quebec, 1983.
30. Renne bonnell: l'analyse économique et la formation professionnelle, édition èconomica, paris, 1978.
31. Rene sanseaulier: l'effet formation dans l'entreprise, dunod, paris, 1981.
32. Robert guillani: japan troisième grand, édition du seuil, paris, 1972.
33. Revue : homme et entreprise, éditée par : cerise annaba, Algerie, janvier 1996 et Août 1995.
34. Revue : problème économique, N° du mai - août, 1984- paris, France.
35. Salange chavel: professions féminines sociales, P.U.F, paris, 1963.
36. Statut et résolutions adopté par le 9ème congrès national, de l'U.G.T.A, palais de la nation, 1994, conception et réalisation révolution et travail S.N.E.
37. éditée par l'institut national d'hygiène et de sécurité.
38. -31Service d'information (CNASAT) : Vos cotisations de S.S, imprimerie CNASAT-constantine, Algérie.
39. Thomas peters, robert watermau: le prix de l'excellence (les secrets des
40. meilleures entreprises), traduit par michel garane et chantol pommier, inter édition, paris, 1984.

المحتويات



المولد : بلدية هواري بومدين بولاية قالمة ، الجزائر

- المسار العلمي: شهادة البكالوريا بمدرسة أشبال الثورة العريقة بقالمة ، دبلوم متخصص في الخدمة الاجتماعية ، و آخر في إدارة المؤسسات الاجتماعية بمركز الدراسات والبحوث للضمان الاجتماعي بقسنطينة ،(ليسانس ، ماجستير، دكتوراه) في علم اجتماع التنظيم (علاقات العمل) بجامعة عنابة.
- المسار المهني : مندوب اجتماعي بدائرة سدراتة بولاية سوق أهراس تقني سامي بمركز رعاية الاحداث لولاية عنابة و مدير لنفس المركز ، رئيس مكتب الادماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بمديرية النشاط الاجتماعي لولاية عنابة ، منسق خلايا التضامن الاجتماعي و عضو هيئة التفتيش الخاصة بالمراكز المتخصصة بمديرية النشاط الاجتماعي لولاية قالمة ، مدير مركز رعاية الاحداث بقالمة ، خبير اجتماعي بمؤسسة خاصة ، أستاذ بجامعة قالمة بدءا من سنة 2000 إلى الآن، مع المشاركة في هيئاتها العلمية والإدارية.
- الإسهامات العلمية : مقالات في مجلات وطنية ودولية، مداخلات في ملتقيات دولية ووطنية ، مشروع مؤسسة اجتماعية ، مشاركة في فرق بحث...

مــركــز الكتــاب الأكـاديمــي

عمّان-وسط البلد-مجمع الفحيص التجاري

ص . ب : 11732 عمـّـان (1061) الأردن

تلفاكس: 96264619511+ موبايل: 962799048009+

الموقــع الإلكتروني :www.abcpub.net

A.B.Center@hotmail.com / info@abcpub.net

